



## Monikulttuurisuustyötä yhteistuumin

Oulun Seudun Setlementti ry:n monikulttuurisuustyö -  
yhdessä kehittäen ja toteuttaen

Katja Kuusela

Sosiaali- ja terveysalan opinnäytetyö  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)

KEMI 2012

## ALKUSANAT

Kiitän lämpimästi Oulun Seudun Setlementti ry:n monikulttuurisen Ystävyyshallon ja Naisten koulun henkilökuntaa siitä, että sain tehdä kaksi harjoittelua ja vielä opinnäyte-työnkin kanssanne. Työyhteisön innostava ilmapiiri ja yhteenpuhaltamisen henki on hyvän työyhteisön edellytys. Kiitos aina avuliaille Arunalle, Hilmille ja Luzille sekä kiireisille, mutta ah niin tehokkaille Ailille, Erjalle ja Matleenalle - elämä on sitä mitä sillä tekee!

Kiitän myös Oulun kaupungin kansainvälisen toimintakeskuksen henkilökuntaa Margueritea, Miaa, Shahnazia ja Hassania avuliaisuudesta ja aina niin hyvin toimivasta yhteistyöstä.

Oulussa Katjan päivänä 25.11.2012

*Katja Kuusela*

**TIIVISTELMÄ****KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, Sosiaali- ja terveysala**

Koulutusohjelma:	Sosiaaliala
Opinnäytetyön tekijä(t):	Katja Kuusela
Opinnäytetyön nimi:	Monikulttuurisuustyötä yhteistuumin
Sivuja (joista liitesivuja):	50 (8)
Päiväys:	25.11.2012
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Voitto Kuosmanen, Leena Seppälä
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoitus on, toiminnan näkyväksi tekemisen ja yhteisten tavoitteiden kirkastamisen lisäksi virittää verkostomaista yhteistyötä Oulun Seudun Setlementti ry:n eri yksiköiden välillä monikulttuurisen työn näkökulmasta.</p> <p>Valtion kotouttamisohjelmassa 2012-2015 todetaan, että ulkomailta Suomeen muutto on ollut huomattavassa kasvussa viime vuosina. 2000-luvulla ulkomaalaisväestön määrä on lähes kaksinkertaistunut. Uudistuneessa kotouttamislaissa korostetaan järjestöjen roolia kotouttamista edistävässä työssä. Oulun Seudun Setlementti ry on vahva monikulttuurisen työn toimija Oulussa.</p> <p>Opinnäytetyöni pohjan muodostavat kaksi harjoittelujaksoa, jotka tein Oulun Seudun Setlementti ry:n monikulttuurisen työn piirissä, vuoden 2012 aikana. Toiminnallisen opinnäytetyön puitteissa tein kartoituksen monikulttuurisesta työstä, jonka lähetin kaikkien yksiköiden vastaaville. Opinnäytetyöni huipentui monikulttuurisen työn seminaariin, jonka järjestin 19.10.2012. Tilaisuus oli avoin kaikkien yksiköiden henkilökunnalle.</p> <p>Oulun Seudun Setlementti ry:n toiminta on hyvin laaja-alaista. Monikulttuurinen työ on osa sosiaalipalveluiden toimintakokonaisuutta. Työtä maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi tehdään myös kansalais- ja kansanopistoilla. Monikulttuurinen työ nähtiin kiinnostavana ja yhteistyötä eri yksiköiden välille haluttiin lisää. Seminaarin myötä eri yksiköiden työntekijät tutustuivat ja saivat ideoita oman toiminnan kehittämiseen ja yhteistyön virittämiseen.</p>	
<p>Asiasanat: integraatio, kolmas sektori, kotoutuminen, kotouttaminen, maahanmuuttaja, monikulttuurisuus, yhteistyö</p>	

**ABSTRACT**

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Social and healthcare

Degree programme:	Social services
Author(s):	Katja Kuusela
Thesis title:	Multicultural work in cooperation
Pages (of which appendixes):	50 (8)
Date:	25.11.2012
Thesis instructor(s):	Voitto Kuosmanen, Leena Seppälä
<p>The purpose of my action research is, in addition to making the activities visible and clarifying the common objectives, to promote cooperative networks among the various units of Oulun Seudun Setlementti ry in multicultural work.</p> <p>According to the government integration programme 2012-2015 immigration from abroad to Finland has been significantly growing during the last years. In the 21st century the amount of foreign population has doubled. In the new intergation law the role of third sector organizations in promoting integration is emphasized. Oulun Seudun Setlementti ry is a strong actor in multicultural work in Oulu.</p> <p>My thesis is based on two practical training periods in the multicultural work of Oulun Seudun Setlementti ry in 2012. The action research work included making a survey on the multicultural work and sending it to the persons in charge of all units. The thesis culminated in a seminar on multicultural work on October 19, 2012. The occasion was open for the personnel of all units.</p> <p>The range of the activities of Oulun Seudun Setlementti ry is very wide. The multicultural work is part of the social services. Actions for improving the integration of immigrants are also taken by the adult education centers and the folk high schools. The multicultural work was considered interesting and an increase of cooperation between various units was found inportant. As a result of the seminar people working in the various units became acquainted with each other and got ideas for developing their own work and improving mutual cooperation.</p>	
Key words: integration, third sektor, immigrant, multiculturalism, cooperation	

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	3
ABSTRACT .....	4
SISÄLLYS .....	5
1 JOHDANTO .....	6
2 TOIMINNASTA TIETOON .....	9
3 SETTLEMENTTITYÖ TUTUKSI .....	11
3.1 OSS:n toiminta .....	11
3.2 OSS:n monikulttuurisen työn taustaa .....	13
4 VIITEKEHYKSENÄ MONIKULTTUURISUUS .....	14
4.1 Maahanmuuttajat Oulussa .....	18
4.2 Järjestöjen rooli kotouttamisen edistäjänä Oulussa .....	19
5 KARTOITUKSEN KULKU JA TOTEUTUS .....	21
5.1 Vastauksien analysointia .....	22
5.2 Huomioita kartoituksesta .....	26
6 SEMINAARIN PYÖRTEISSÄ .....	27
6.1 Sisällön suunnittelu ja toteutus .....	28
6.2 Seminaarin anti .....	31
6.3 Jälkipuintia ja palautetta .....	34
7 ITSEARVIOINTIA .....	36
8 PÄÄTELMIÄ JA POHDINTAA .....	38
LÄHTEET .....	42
LIITTEET .....	43

## 1 JOHDANTO

Valtion kotouttamisohjelmassa 2012-2015 todetaan, että ulkomailta Suomeen muutto on ollut huomattavassa kasvussa viime vuosina. 2000-luvulla ulkomaalaisväestön määrä on lähes kaksinkertaistunut. Suomessa asui vuonna 2000 noin 92 000 ulkomaan kansalaista ja vuonna 2010 määrä oli noin 168 000. Maahanmuuton syyt ovat vaihtuneet 1990-luvun humanitaariseen maahanmuuttoon painottuneesta, nykypäivän perhesuhteisiin, työhön ja opiskeluun liittyviin maahanmuuton syihin. (Valtion kotouttamisohjelma, 4.)

Kulttuurien kohtaaminen ei ole kitkatonta. Ennakkoluulot, tietämättömyys ja joustamattomuus aiheuttavat syrjintää ja segregoitumista. Helposti käy niin, etteivät maahanmuuttajat pääse osallisiksi yhteiskunnasta. Suomen hallitus on ryhtynyt voimakkaampiin toimenpiteisiin kotoutumista edistävissä toimenpiteissään. Uusi laki kotoutumisen edistämisestä (Kotoutumislaki, 1386/2010) tuli voimaan 1.9.2011. Lain mukaan Valtioneuvosto laatii kotouttamisohjelman neljäksi vuodeksi kerrallaan, jossa kotouttamisen kanalta keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan auki.

Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa maahanmuuttajien ja vastaanottavan yhteiskunnan on sitouduttava työskentelemään yhdessä asian äärellä. Jotta kotoutuminen onnistuisi tulisi maahanmuuttajien voida kokea tulleet tervetulleiksi. Maahanmuuttajien tulisi mahdollisimman pian saada suomen kielen opetusta sekä saada tietoa suomalaisista tavoista ja kulttuurista. Sillä millä perusteella he ovat Suomeen muuttaneet ei pitäisi olla vaikutusta vastaanottoon ja kotouttamistoimenpiteisiin. (Valtion kotouttamisohjelma, 4.)

Valtion kotouttamisohjelma korostaa järjestöjen merkitystä kotoutumista edistävässä työssä. Itse näen järjestöjen roolin hyvin vahvana ja pehmeänä lisänä viranomaisten tekemän työn rinnalla. Järjestöissä tehdään viranomaisten työtä korvaavaa kuin myös tukevaakin työtä ammattitaidolla ja sydämellä.

Tutustuin sosionomiopintoihini liittyen Oulussa tehtävään kotoutumista edistävään työhön Oulun Seudun Setlementti ry:ssä (OSS). Monikulttuurinen toiminta muodostuu monikulttuurisesta Ystävyyсталosta, Naisten koulusta sekä Oulun ja Kemin kansalaisopiston ja Pohjola-opiston maahanmuuttajille suunnatusta koulutuksesta. Myös muissa

Oss:n yksiköissä on jonkin verran maahanmuuttajataustaisille ihmisille suunnattua toimintaa.

Monikulttuurisen Ystävyyshallon työn keskiössä ovat syrjäytymisvaarassa olevat jo koutumisvaiheen ohittaneet maahanmuuttajat, joiden aktiivisuutta ja elämänhallintaa monin keinoin tuetaan. Ystävyyshallon toiminta mahdollistaa paikallisten ja maahanmuuttajien välisten kontaktien syntymisen, joka omalta osaltaan hälventää ennakkoluuloja. Ystävyyshallo on vakiintunut asiantuntijaorganisaatio maahanmuuttajatyön saralla, jonka vahvuuksia ovat pitkä kokemus ja pysyvyys. Toiminnan rahoittaja on Raha-automaattiyhdistys. (Stolt 26.9.2012, toimintaseloste).

Naisten koulun valmennusohjelma on tarkoitettu yli kolme vuotta Suomessa asuneille vaikeasti työllistyville maahanmuuttajanaيسille, joilla on toimeentulotukioikeus. Ohjelma sisältää opetusta ja kuntouttavaa työtoimintaa. Tavoitteena on vahvistaa naisten tietoa ja taitoa sellaisista käytännön läheisistä aiheista, joita nainen tarvitsee suomalaisessa yhteiskunnassa, kansalaisena, työntekijänä ja perheenäitinä toimiessaan. Naisten koulussa opiskellaan monikulttuurisessa, iloisessa, rauhallisessa ja hyväksyvässä ilmapiiressä. Naisten koulu on ESR-hanke. (Melander 19.10.2012, luento).

Oulun kansalaisopisto tarjoaa maahanmuuttajille opintosetelillä tuettuja kursseja; suomen kielen alkeis- ja jatkokurssi sekä maksuttomia kursseja; ompelukurssi maahanmuuttajanaيسille ja monikulttuurinen naisten liikuntaryhmä. Myös Kemin kansalaisopistossa toimii ompelukurssi maahanmuuttajanaيسille. (Hänninen 19.10.2012, luento).

Kansanopiston (Pohjola-opisto) opintolinjat maahanmuuttajille keskittyvät nuorten koututtamiseen. Nuoret maahanmuuttajat kansanopistossa (NUMA) on tarkoitettu nuorille maahanmuuttajille, jotka ovat saapuneet Suomeen vähän aikaa sitten tai joiden kielitaito ei riitä jatko-opintoihin. Opiskelijalla tulee olla oleskelulupa. Linjalla opiskellaan suomen kieltä ja yhteiskuntatietoa, tietokoneen käyttöä opiskelun tukena, matematiikkaa, taito- ja taideaineita sekä englantia. (Hänninen 19.10.2012, luento).

Maahanmuuttajien perusopetus (MAPE) on tarkoitettu oppivelvollisuusiän ylittäneille maahanmuuttajille, joilla ei ole peruskoulun päättötodistusta. Opiskelijalla tulee olla oleskelulupa. Peruskoululinjalle valitaan opiskelijat pääsykokeen ja haastattelun perus-

teella. Linja kestää kaksi vuotta ja sen tavoitteena on suorittaa peruskoulun oppimäärä ja saada päättötodistus. (Hänninen 19.10.2012, luento).

Oulun Seudun Setlementti ry:n monipuolinen monikulttuurinen työ teki minuun vaikutuksen ja sain idean tehdä opinnäytetyöni yhdistykselle. Näin tarpeen toiminnan näkyväksi tekemiselle ja yhdistyksen sisäisen yhteistyön virittämiseksi. Kävin asiasta sähköpostikeskustelua toiminnanjohtaja Jussi Kemppaisen kanssa, joka innosti minua tarttumaan aiheeseen.

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoitus on, toiminnan näkyväksi tekemisen ja yhteisten tavoitteiden kirkastamisen lisäksi virittää verkostomaista yhteistyötä yhdistyksen eri yksiköiden välillä monikulttuurisen työn näkökulmasta.

OSS on puolentoista vuoden aikana ollut suuressa muutoksessa niin strategiatyön kuin organisaation toiminnan uudelleen järjestämisen suhteen. Mielestäni tämä on oivallinen hetki myös monikulttuurisuus- ja moninaisuusajattelun herättämiseksi henkilöstössä, jotta monikulttuurisuudesta tulisi koko organisaation läpileikkaava ideologia.

Opinnäytetyöni sisältää kartoituksen OSS:n yksiköille ja opinnäytetyöni loppuhuipennus on seminaari, johon kutsun kaikkien OSS:n yksiköiden työntekijät. Toivon voivani tällä opinnäytetyölläni tukea ja innostaa OSS ry:n henkilökuntaa kehittämään ja verkostoitumaan monikulttuurisen työn tiimoilta.

Aaro Harju toteaa teoksessaan Järjestön kehittäminen: ”Yksinkertaistaen voi sanoa, että verkostoitumisessa on kysymys vakiintuneen vuorovaikutussuhteen rakentamisesta järjestöjen kesken” (Harju 2004, 86). Vaikka opinnäytetyöni rajoittuu yhden organisaation sisäisen verkostoitumisen kehittämiseen, sama logiikka pätee tässäkin. OSS:n yksiköt ovat kukin hyvin itsenäisiä ja niillä on oma tarkasti rajattu perustehtävänsä. Yksiköt sijaitsevat eri toimipisteissä, joten luonteva verkostoituminen on työläämpää kuin siinä tapauksessa, että kaikki olisivat saman katon alla.

Verkostoitumiselle ei ole estettä sikäli, että syntyisi kilpailuasetelmaa toimintojen välille (Harju 2004, 86). Päinvastoin, yhteiset settlementtiarvot ohjaavat yksiköiden toimintaa siten, että monikulttuurisuuteen pyrkiminen on luonteva osa henkilöstön pyrkimyksiä.



## 2 TOIMINNASTA TIETOON

Opinnäytetyöni muuttui yllättäen keväällä 2012 tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä toiminnalliseksi opinnäytetyöksi, kun ideoimme ohjaavien opettajien kanssa opinnäytetyöideani. Käännöksi oli luonteva, koska olin jo syventävän harjoitteluni aikana tutustunut OSS:n yksiköihin ja edustanut käynneillä monikulttuurisuus näkökulmaa. Vierailin tuolloin Rikosuhripäivystyksessä, Sovittelutoimistossa ja Tyttöjen talolla, IkäEsko-hankkeessa sekä Oulun kansalaisopistolla ja Pohjola-opistolla. Kaikkien vierailujen painopiste oli toimintoihin tutustuminen ja niistä monikulttuurisen työn rajapintojen etsiminen ja yhteistyön ideointi.

Teimme opinnäytetyöstäni 16.8.2012 Oulun Seudun Setlementti ry:n ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun välisen hankesopimuksen. Sopimuksessa sovittiin siitä, että teen opinnäytetyöni OSS:n monikulttuurisesta työstä ja että seminaariin liittyvistä kustannuksista vastaa OSS.

Professori Juha Varto kuvaa teoksessa Toiminnallinen opinnäytetyö, kuinka kokemusten ja toiminnan kautta muodostunut kokemuksellinen tieto on meille erittäin tärkeää, jotta pystymme synnyttämään uusia näkökulmia ja sitä kautta nousevia tarpeita muuttaa nykyistä asioiden tilaa. Varto jatkaa pohtimalla sitä, ettei kokemuksellisen tiedon sanallistaminen aina ole helppoa. Työelämässä tarvitaan kokemuksellisen tiedon näkyväksi tekemistä, koska sitä kautta voidaan saavuttaa uusia näkökulmia, jotka tarkastelevat asioita uusien ilmiöiden valossa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 7-8.)

*”Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla alasta riippuen esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämisopas, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus” (Vilkka & Airaksinen 2003, 8.)*

Mielestäni toiminnan tarkastelu läheltä sen ydintä on oivallinen tapa ymmärtää toimijoita ja toimintatapoja. Asiakastyötä tekevillä ei aina ole resursseja kehittää toimintaa systemaattisesti ja esimiestasolla ei välttämättä ole aikaa uuden ideointiin. Lisäksi ajattelen niin, että ulkopuolisin silmin kehittämiskohteita on helpompi havaita. Koin, että itselläni

oli hyvä mahdollisuus kehittämisehdotusten ideointiin ja toiminnan näkyväksi tekemiseen, kun tein talossa sitten toisenkin harjoittelun monikulttuurisen työn merkeissä.

Se että opinnäytetyö on toiminnallinen ei sulje pois sitä, että siihen liittyy pienimuotoinen kartoitus, koska ammattilaisten tietoja ja taitoja on muutoin vaikea selvittää (Vilka & Airaksinen 2003, 9). Niinpä minäkin koin tärkeänä koota tietoa selvityksen avulla, vaikkakin selvityksen runko muodostui asioista, jotka olisin voinut poimia helposti myös OSS:n vuosikertomuksesta. Toiminnan kehittämisajatuksia ovat kartoitukseni parasta antia.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaalialan yksikkö on mukana Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus -hankkeessa. Rakenteilla olevan keskuksen tarkoituksena on tiivistää yhteistyötä mukana olevien oppilaitosten sekä työelämän välillä. Toimintatapa on verkostomainen. Työelämälähtöisyys on keskiössä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyössä. Hanke on käynnistynyt syksyllä 2010. Mukana on sekä sosiaalityön opiskelijoita että sosionomiopiskelijoita. Hanketta rahoittaa ESR ja Lapin elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus. (Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus.)

Oppilaitoksemme lehtori, joka työskentelee projektissa lähetti sosiaalialan koulutusohjelmassa opiskeleville opiskelijoille keväällä 2011 sähköpostiviestin, jossa hän kertoi käynnissä olevasta hankkeesta ja että siihen etsitään opiskelijoita. Kiinnostuin heti ja ilmoittauduin mukaan.

Minua kiinnosti hankkeessa juurikin sen ydin eli se, että opiskelijoiden opintoja integroidaan työelämään siten, että sekä opintoja, harjoittelua että opinnäytetöitä tehdään työelämälähtöisesti. Oulu ei kuulunut varsinaisesti hankkeen toiminta-alueeseen. Pääsin kuitenkin mukaan, kun löysin työelämäyhteistyökumppaniksi OSS:n.

Sittemmin Savotta -pilotti - Työelämälähtöisempää koulutusta ja tutkimusta sosiaalialalle on kohdallani merkinnyt hyvin itsenäistä opiskelua ja sitä, että kaikki opinnot on linkitetty OSS:n organisaation eri toimintoihin. Olen kokenut pilotin hyvin mielekkäänä ja antoisana, vaikkakin se on merkinnyt sitä, että olen etsinyt kehittämiskohteita ja toiminnan paikat hyvin itsenäisesti.

### 3 SETTLEMENTTITYÖ TUTUKSI

Tein OSS:n Monikulttuurisessa Ystävyystalossa opintoihini liittyvän syventävän harjoittelun (9 vko) tammi-maaliskuussa. Ystävyystaloon toiminta on perinteistä järjestötoimintaa tapahtumineen, vertaisryhmineen ja ohjaus- ja neuvonta resursseineen. Vertaisuus on konkreettista, koska kaikki yhteisötyöntekijät ovat maahanmuuttajataustaisia.

Organisaatioharjoitteluni (9 vko) tein syys-marraskuussa, saman organisaation, Naisten koulussa. Naisten koulukin on saanut ideansa Ystävyystalolta ja sittemmin se on toiminut ESR-rahoitteisena projektina jo vuodesta 2007 lähtien.

Harjoittelujen aikana tutustuin todella konkreettisesti OSS:n tekemään monikulttuuriin työhön ja sain hyvän kuvan myös Oulun kaupungin kansainvälisen toimintakeskuksen toiminnasta. Vierailu Oulun kaupungin maahanmuuttajien sosiaalipalveluissa avasi kunnan tekemän kotouttamistyön ydintä. Erityisesti harjoittelujen aikana minulle konkretisoituivat maahanmuuttajanaisten haasteet suomalaiseen yhteiskuntaan kotoutumisessa. Syventävässä harjoittelussa olin mukana arjen ryhmätoiminnoissa ja organisaatioharjoittelussa keskityin suunnittelu- ja kehittämistehtäviin.

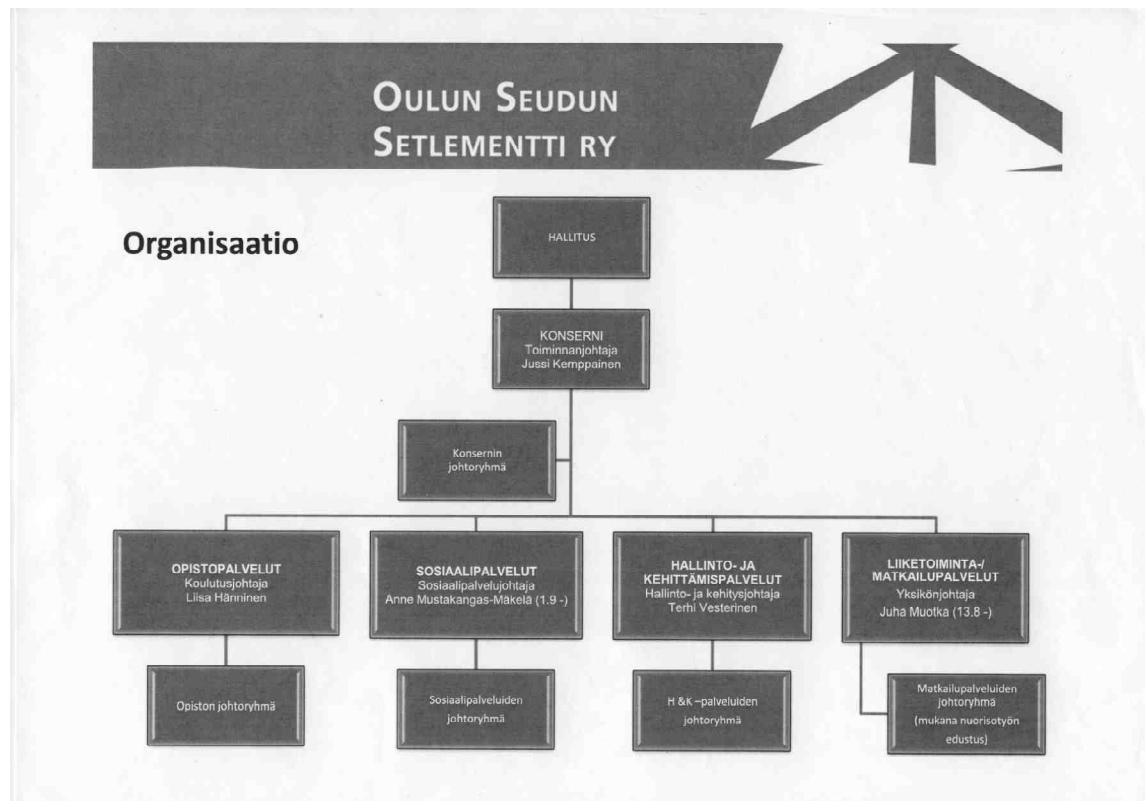
#### 3.1 OSS:n toiminta

OSS on parin vuoden päästä 70-vuotta täyttävä kansalaisjärjestö. Jäseniä yhdistyksessä oli vuoden 2011 lopussa 34, yhdistyksen jäsenet ovat yhteisöjä ja yrityksiä. (OSS Vuosikertomus 2011.) OSS:n toiminnanjohtaja Jussi Kempainen kuvaa yhdistyksen Vuosikertomuksessa 2011 yhdistyksen ideologiaa seuraavasti:

*”Yhteinen intohimomme on tarjota itseään kehittäville, muutoksessa eläville ja tukea tarvitseville mahdollisuuksia tulla siksi mitä he parhaimmillaan voivat yksilöinä ja yhteisön jäseninä olla” (OSS Vuosikertomus 2011).*

OSS:n toiminta on hyvin monialaista ja monimuotoista, sen keskiössä on elämän ikäinen oppiminen ja kehittyminen. Toimintamuodot on ryhmitelty uudessa organisaatiokaaviossa seuraavalla sivulla esitetyn kaavion 1 mukaisesti.

Opistopalveluiden alle sijoittuvat Oulun ja Kemin kansalaisopistot sekä Pohjola-opisto (kansanopisto). Sosiaalipalveluihin kuuluvat senioripalvelut (IkäESKO-hanke), nuorisotyö, Tyttöjen talo, Rikosuhripäivystys, Sovittelutoiminta, Monikulttuurisuus työ, katu- väkivaltatyö (VIA VIS -hanke) sekä vapaaehtoistoiminta (vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen resurssikeskus VARES). Hallinto- ja kehittämispalvelut sisältävät organisaation hallinnolliset tukipalvelut. Liiketoiminta- ja matkailupalvelut sisältävät nuorisokeskus Syötteen sekä Luotokeskuksen liiketoiminnat.



Kaavio 1. OSS:n uusi organisaatiokaavio (OSS sisäinen julkaisu)

Kuten edellä totesin on elinikäinen oppiminen yksi OSS:n kantava teema. Olenkin poh-  
tinut sekä itse mielessäni että ääneen työyhteisössä, että millaisia toimintakulttuurieroja  
kolmannen sektorin ja koulutustoiminnan välillä on. Suurin ero on nähdäkseni siinä,  
että kolmannen sektorin työ ei pääsääntöisesti ole formaalia, tarkasti määriteltyä, kuten  
koulutustoiminta. Toki tässäkin kohden OSS:n toiminta poikkeaa perinteisestä kolman-  
nen sektorin tekemästä työstä siinä, että sillä on hoidettavana myös viranomaistyötä.  
Sovittelutoiminta on lailla säänneltyä.

Monimuotoisen organisaation haaste ja voimavara nähdäkseni onkin se miten kaikki hyvin toimivat käytännöt saadaan koko organisaation käyttöön ja miten organisaation sisällä oleva osaaminen saadaan hyödynnettyä.

Keskityn tässä opinnäytetyössäni monikulttuuriseen työhön, mutta pidän kaikkia toimintayksiköt mielessäni. Lähetän toimintaa kartoittavan kyselyni kaikille yksiköille, koska monikulttuurisuus on tänä päivänä kasvava ”luonnonvara” ja sen tulisi mielestäni olla kaikessa toiminnassa läpileikkaava elementti, eikä yksinomaan irrallinen palvelu tai toiminta.

### 3.2 OSS:n monikulttuurisen työn taustaa

OSS:n monikulttuurisen työn juuret ovat 1990-luvun loppupuolella. Vuonna 1998 Pohjola-Opistossa alkoi Maailma kylässä Oulu -kurssi maahanmuuttajille. Samoihin aikoihin Ouluun muutti pitkän maahanmuuttajatyön omaava Liisa Viren, joka aloitti em. kurssilla tuntiopettajana. Liisa Viren oli halukas aloittamaan myös muuta monikulttuurista työtä Oulussa ja keskusteli asiasta silloisen toiminnanjohtajan kanssa. Yhdessä Dimitris Mizarasin kanssa Liisa tutustui Oulussa tehtävään monikulttuuriseen työhön ja maahanmuuttajien tilanteeseen. (Telkki 2011, 1.)

Kulttuurivälittäjä-koulutus alkoi vuonna 1999, jossa Dimitris ja Liisa toimivat opettajina. Samaan aikaan he valmistelivat rahoitushakemusta monikulttuuriselle Ystävyystalolle. (Telkki 2011, 1.)

Monikulttuurisen Ystävyystalon tarkoituksena on alusta pitäen ollut tukea niitä maahanmuuttajia, jotka jäävät työvoimatoimenpiteiden ulkopuolelle, myös nuoret ovat olleet alusta lähtien toiminnan keskiössä. Tarkoituksena on myös ollut saada toimintaan mukaan suomalaisia, jolloin eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssakäyminen mahdollistuu ja suvaitsevaisuus lisääntyy. (Telkki 2011. 2.)

#### 4 VIITEKEHYKSENÄ MONIKULTTUURISUUS

Euroopassa herättiin monikulttuuristen yhteiskuntien todellisuuteen, kun 1970-luvulla Iso-Britaniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Ranskassa todettiin, että siirtotyöläiset eivät palanneetkaan kotimaihinsa vaan alkoivat tuoda myös perheitään Pohjoiseen Eurooppaan. Syntyi uusia siirtotyöläisyhteisöjä ja vähemmistöjä. Uudet tulijat eivät assimiloituneetkaan yhteiskuntaan vaan pitivät kiinni omista tavoistaan ja tottumuksistaan. Monet yhteiskunnat hyväksyivät ja tunnustivat moninaisen yhteiskunnan, jonka ideologiana on, että vaikka yhteiskunta muodostuu monista osasista se toimii kuitenkin täysipainoisesti. Monikulttuurisuuskeskustelu alkoi aluksi akateemisena ja sittemmin koko yhteiskunnan tasoja koskevana. Ajan myötä painopiste siirtyi siirtolaisten integroitumisvaatimuksesta siihen, että alettiin ajatella myös yhteiskuntaa aktiivisena toimijana integraatioprosessissa. (Forsander 2001, 43-44.)

Monikulttuurisuus on terminä hyvin myönteinen ja suvaitsevainen. Termillä on kuitenkin hyvin suuret arvolataukset niin maallikkokielenkäytössä kuin politiikassakin, että se on tieteellisessä kielenkäytössä kulutettu olemattomiin. Usein arkikielessä termillä monikulttuurisuus viitataan erilaisista etnisistä taustoista tulevien ihmisten rinnakkaiseloon. Näin ajateltuna suljetaan ilmiöt pois määrittämästä ihmisten viitekehystä. Kuitenkin meillä on modernissa yhteiskunnassa lukuisa määrä uskonnollisia, sukupuolisia, poliittisia ja aatteellisia kulttuureita, jotka tulisi huomioida monikulttuurisuusajattelussa. (Forsander 2001, 43-44.)

Usein kulttuurien moninaisuus nähdään erilaisuutena ja se nostetaan arvoksi sinänsä. Erilaisuus ajatellaan pysyvänä tilana ja tästä johtuen yhteiskunnassa käykin niin, että maahanmuuttajat pysyvät aina maahanmuuttajina ja monikulttuurisuus on vain valtaväestöä viihdyttävää etnistä ruokaa, värikkäitä vaatteita ja eksoottista musiikkia. ((Forsander 2001, 44-45.)

Monikulttuurisuus termiä avattaessa on pohdittava myös kulttuurin käsitettä. Kulttuuriin ei synnytä vaan siihen kasvatetaan, tätä prosessia kutsutaan sosialisatioksi. Kotoa opitut tavat, uskomukset, käsitykset oikeasta ja väärästä muodostavat ihmisen arvomaailman ja on hänelle tärkeä elämää ohjaava perusta. (Räty 2002, 42.)

Kulttuurinen kehys ohjaa käyttäytymistämme, helpottaa tilanteiden hahmottamista ja auttaa selviämään tuttuja roolituksia vaativista tilanteista. Kuitenkin meistä jokaisella on omat kokemukset ja mielenkiinnon kohteet, joten meille tutun kulttuurimme piirteistä eivät samat asiat ole tärkeitä kuin jollekulle toiselle. (Räty 2002, 43.) Olemme yksilöitä ja koemme asioita eri tavoin, ihmisiä ei koskaan tulisi lokeroida liian tiiviisti.

*”Monikulttuurisuus tarkoittaa*

- erilaisuuden hyväksymistä ja arvostamista*
- tasa-arvoa eri kulttuurien välillä*
- yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja rajoja” (Räty 2002, 46).*

Pohjoismaisessa hyvinvointi-ideologiassa tavoitteena on maahanmuuttajien integroituminen tai integrointi samaan arvojärjestelmään muun väestön kanssa. Tähän pyritään koulutuksen ja työn kautta. Luonnollisestikin osallisuus vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja syrjäytymisen vaara vähenee. Voidaan ajatella, että yhteiskunnan keskiössä olevat ihmiset ovat aktiivisia toimijoita ja reunoille jäävät ovat syrjäytyneitä. Reunamailla olevat edustavat siis epäjärjestystä ja normien vastaisuutta, joka ei ole suotavaa hyvinvointiyhteiskunnassa. Jos ajatellaan, että maahanmuuttaja ei ole koskaan meidän yhteiskuntamme keskiössä ollut, sinne pääseminen vaatii yhteiskuntapoliittisia toimenpiteitä. Näitä toimenpiteitä ovat mm. nuorten työpajat, maahanmuuttajakoulutukset ja tukityöllistäminen. Kotouttamisessa on siis kyse toimenpiteistä, joilla maahanmuuttajat sitoutetaan kotoutumaan ja kunnat puolestaan sitoutetaan järjestämään kotouttamistoimenpiteitä. Kotoutumista vauhditetaan sanktioilla eli laissa on määrätty, että toimenpiteisiin tulee osallistua. (Forsander 2001, 41-43.)

#### Kotoutuminen ja kotouttaminen

Aira Kurtti kuvaa liseniaatin tutkielmassaan kuinka termistä integraatio on siirrytty nykyisessä laissa esiintyviin käsitteisiin kotoutuminen ja kotouttaminen. Integraatio nähtiin olevan liiaksi tietynlaisia mielikuvia tuottava vieraskielinen sana, jonka käännökset sopeuttaa, mukauttaa ja yhtenäistää eivät enää 1990-luvun lopun Suomessa tuntuneet sopivilta. Vuonna 1999 voimaan tullut Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (1999/493) oli ensimmäinen laki, jossa uudet käsitteet otettiin käyttöön. (Kurtti 2010, 14.)

Uusiutuneessa laissa kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386) määritellään lain-säädännössä käytettävät termit seuraavasti:

- "1) kotoutumisella maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen;*
- 2) kotouttamisella kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla;*
- 3) maahanmuuttajalla Suomeen muuttanutta henkilöä, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnettyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti;*
- 4) sosiaalisella vahvistamisella maahanmuuttajalle suunnattuja toimenpiteitä hänen elämäntaitojensa parantamiseksi ja syrjäytymisensä ehkäisemiseksi;*
- 5) monialaisella yhteistyöllä eri toimialojen viranomaisten ja muiden tahojen yhteistyötä;*
- 6) erityisiä toimenpiteitä tarvitsevalla maahanmuuttajalla, joka tarvitsee tehostettuja kotouttamistoimenpiteitä erityisesti sairauden, vamman tai muun syyn vuoksi alentuneen toimintakyvyn, iän, perhetilanteen, luku- ja kirjoitustaidottomuuden tai muun vastaavan syyn perusteella" (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010. 30.12.2010/1386).*

Kotouttaminen ei aina ole ollut niin korostuneesti vuorovaikutteista kuin se nyt uudessa laissa on. Nimenomaan integraatiossa on nähty ja nähdään edelleen assimilaatio eli sulautuminen, ajatuksena tällöin on, että maahanmuuttajat ottaisivat uuden kulttuurin omakseen ja muuttaisivat suurelta osin omaa identiteettiään uuden kulttuurin mukaiseksi. Tällaisessa yhteiskuntarakenteessa kaikille tarjotaan samoja palveluita ja niiden tulee riittää. (Hautaniemi 2001, 29.) Tämä ajatus on vanhakantainen, mutta valitettavasti se elää vielä monien mielissä. Väitteeni perustuu omakohtaiseen kokemukseeni ja medias- sa esille tulleisiin mielipiteisiin. Luulen, että kyse on paljolti tietämättömyydestä ja ajat- telemattomuudesta sekä pelosta sellaista kohtaan, joka ei ole itselle tuttua.

## Rasismi ja syrjintä

Puhuttaessa monikulttuurisuudesta, moninaisuudesta tai vähemmistöistä yleensä, ei voi- da ohittaa rasismia ja syrjinnän käsitteitä. Rasismia alkujuurit ovat ideologiassa, jossa



ihmisiä määriteltiin heidän syntyperänsä mukaan. Syntyperän perusteella ihmiset asetettiin arvojärjestykseen. Syntyperäisen rasismien perusteella perinnöllisyys määritteli heidän älykkyyden ja yleensä kyvykkyyden. Ajateltiin, että rodut ovat muuttumattomia. Nykyään rasismi perustuu enemmän kulttuuriseen kuin biologiseen erilaisuuteen. Kulttuurista on tullut rodun kaltainen ihmisen aseman määrittäjä, vaikka ihmisethän koko ajan muuttuvat ja kehittyvät, kun ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Räty 2001, 188-189.)

Tänä päivänä rasismi ja syrjintä mielletään samaksi asiaksi. Syrjintä on ihmisten erilaisuuteen perustuva ei-hyväksytty erottelun muoto. Silloin kuin yhteiskunnan sosiaaliset, poliittiset ja oikeudelliset rakenteet ovat syrjiviä puhutaan instituutionaalisesta syrjinnästä. Ihmisiä voidaan syrjiä melkein mistä syystä vain esimerkiksi iän, sukupuolen, syntyperän tai maailmankatsomuksen vuoksi. (Räty 2001, 189.)

Rakenteellinen rasismi on puolestaan tahattomasti ihmisten eriarvoiseen asemaan asettamista. Sen aiheuttaa järjestelmät, joissa ei huomioida maahanmuuttajien erityistarpeita, vaikkapa kielen oppimiseen. Jos ei ole kielitaitoa on hyvin hankala työllistyä. (Räty 2001, 194.)

Usein maahanmuuttajat, jotka ovat kohdanneet rasismia ja epäasiallista kohtelua pysyvät kotonaan ja koettavat vältellä konflikteja. Syrjityksi tuleminen on psyykkisesti erittäin raskasta, se aiheuttaa mm. masennusta. Toisaalta rasismien kohde voi muuttua aggressiiviseksi omien oikeuksien puolustajaksi. (Räty 2001, 195.)

Kuka on maahanmuuttaja?

Maahanmuuttoviraston nettisivuilla kerrotaan yksiselitteisesti, että maahanmuuttaja/maastamuuttaja termejä käytetään henkilöistä, jotka muuttavat maasta toiseen. Yleiskäsite pitää sisällään kaikki eri perustein muuttavat henkilöt. (Maahanmuuttovirasto, hakupäivä 23.11.2012.) Terminologiaan liittyy paljon tulkintaa ja pohdintaa siitä millä sanalla ketäkin tulisi kutsua. En lähde tätä kysymystä tässä opinnäytetyössäni avaamaan, vaikka joissain tapauksissa toki alkuperällä on väliä. Ajattelen ihmisiä henkilökohtaisesti universaalista ihmisoikeusnäkökulmasta.

#### 4.1 Maahanmuuttajat Oulussa

Apulaiskaupungin johtaja Sinikka Salo haastaa oululaiset auttamaan maahanmuuttajia kotoutumaan Ouluun. Haasteteksti on vielä julkaisemattoman ”Kotini on täällä” Oulun kaupungin kotouttamisohjelman (2013-2017) alkusanoina. (Kotini on täällä 2012, 3.) Kotouttamisohjelma odottaa Uuden Oulun valtuuston hyväksymistä ennen kuin se virallisesti julkistetaan ja otetaan käyttöön. Minulla on ollut mahdollisuus lukea etukäteen kotouttamisohjelmaa, kun olen tutustunut OSS:n harjoittelujeni aikana myös Oulun kaupungin kansainvälisen toimintakeskuksen työhön.

*”Uusi laki kotoutumisen edistämisestä astui voimaan 1.9.2011. Lain piirissä on kaikki Suomeen muuttaneet ulkomaalaiset. Tavoitteena on tukea maahanmuuttajien aktiivista osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa sekä edistää heidän kotoutumistaan. Uudella lailla halutaan erityisesti parantaa kotoutumisen alkuvaiheen ohjausta: jokaiselle jaetaan tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä sekä kansalaisten oikeuksista ja velvollisuuksista. Kuntien ja valtion rooli on keskeinen mm. palveluiden järjestämisessä sekä tasa-arvon edistämisessä ja syrjinnän ehkäisemisessä.”* (Kotini on täällä 2012, 7).

Tuleva Oulun kaupungin kotouttamisohjelma on laajalla rintamalla rakennettu monialainen suunnitelma siitä, miten Oulussa maahanmuuttajien kotoutumista saumattomasti edistetään. Ohjelmassa on huomioitu kaikki ikäryhmät vauvasta vaariin sekä elämänalueet päivähoidosta työelämään ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. (Kotini on täällä 2012, 8).

Ohjelmatekstissä todetaan maahanmuuttajien suurimmiksi haasteiksi itse maahan tulo, arjessa pärjääminen, kieli ja toimeentulo, opiskelu ja työ sekä tietenkin lähiyhteisöön ja yhteiskuntaan aktiiviseksi jäseneksi pääseminen. (Kotini on täällä 2012, 7.)

Ohjelma on tarkoitettu työkaluksi niille, jotka kohtaavat työssään maahanmuuttajia ja kehittävät maahanmuuttajille tarjottavia palveluita. Ohjelma on myös hyvä työväline päätöksiä valmisteleville sekä päätöksiä tekeville. (Kotini on täällä, 8.)

Oulussa asuu ulkomaan kansalaisia 114 eri maasta, venäläisiä on eniten 404, irakilaisia 375 ja somalialaisia 292, tilanne 31.3.2012 Maistraatin tilaston mukaan. Maahanmuuton syyt ovat hyvin moninaisia; opiskelu, työ, paluumuutto, humanitaariset syyt sekä avio- liitto- ja perhesyyt. Maahanmuuttajat ovat keskimäärin nuorempia kuin kantaväestö. (Mikkonen 19.10.2012, luento).

Taulukko 1. Ulkomaalaiset Pohjois-Pohjanmaalla ja Uuden Oulun alueella 2011 (THL SOTKANet, hakupäivä 22.11.2012).

	Ulkomaalaiset			Ulkomaalais- tenosuus %
	Yht.	Naiset	Miehet	
Pohjois-Pohjanmaa	7 137	3 438	3 699	1,8
Uusi Oulu	5 013	2 300	2 713	2,7
Oulu	4 654	2 107	2 547	3,2

#### 4.2 Järjestöjen rooli kotouttamisen edistäjänä Oulussa

Oulun kaupungin ”Kotini on täällä” kotouttamisohjelmassa järjestöt ovat tärkeä yhteistyökumppani esimerkiksi kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintojen järjestämisessä. Kaupunki tukee järjestöjen toimintaa mm. siten, että maahanmuuttajajärjestöt voivat varata kaupungin tiloja harrastetoimintaansa. Ohjelmaan on kirjattu, että tiedottaminen näiden tilojen saatavuudesta maahanmuuttajajärjestöille on yksi kehittämiskohteista. (Kotini on täällä 2012, 34, 38).

”Kotini on täällä” kotouttamisohjelman osiossa osallisuus ja vaikuttaminen, järjestöjen rooli tulee korostetusti esille, onhan osallisuuden edistäminen ja kansalaisvaikuttaminen perinteisestikin kolmannen sektorin perustyötä. Ohjelmatekstissä korostetaan, että tasa-vertaisen osallisuuden saavuttamiseen tarvitaan myös asennekasvatusta, jotta ympäristö olisi suotuisampi. (Kotini on täällä 2012, 41).

Ohjelmassa tunnistetaan, että yhteisöjen vahvistaminen ja voimaannuttaminen on pitkä prosessi. Prosessin tulee olla hyvin suunniteltu ja tavoitteeltaan selkeä. Ehkäisevä työ syrjäytymisen osalta on luonnollisestikin sekä yksilön että yhteisön etu. Osallisuuden ja vaikuttamisen lisäämisen edellytyksenä on ilman muuta myös tiedon ja tietoisuuden lisääminen omista mahdollisuuksista. (Kotini on täällä 2012, 42.)

Kehittämishaasteina ja toimenpiteinä kotouttamisohjelmaan on kirjattu seuraavaa:

- ”Osallisuuden ja vuorovaikutuksen kehittämisen yhteistyörakenteiden vahvistaminen*
- Monikulttuurisuustoimintaa toimeenpanevat ja kehittävät Oulun kaupungin kansainvälinen toimintakeskus Villa Victor ja Oulun Setlementin Ystävyyshallit, jotka toimivat samoissa tiloissa 10/2011 alkaen. Jo ennestään aktiivista yhteistyötä kehitetään edelleen yhteen sovittamalla toiminnot synergian ja tehokkaan resurssien käytön varmistamiseksi sekä käynnistämällä tarvittaessa uusia toimenpiteitä yhteisin resurssein. Yhdistetään viestintää ja tiedottamista asiakkaille.*
- Vahvistetaan ammattimaista yhteistyötä 3. sektorin toimijoiden ja yhteisöjen kanssa käynnistämällä vuosittainen järjestöfoorumitoiminta.*
- Kotouttamista tukevien järjestöjen kanssa kehitetään mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan palvelusopimusperusteista toimintaa 3. sektorin kotoutumistoiminnan jatkuvuuden ja resursoinnin turvaamiseksi” (Kotini on täällä 2012, 42).*

Lisäksi ohjelmaan on kirjattu järjestöille suunnattua koulutusta järjestötoimintaan ja sen rahoitukseen liittyen.

Ohjelmassa ei mainita nimeltä muita järjestöjä kuin Oulun Seudun Setlementti ry, mutta toki Oulussa on muitakin aktiivisia järjestötoimijoita niin maahanmuuttajien omia kulttuuriyhdistyksiä kuin järjestöjä, joilla on hyvin laajaa ja systemaattisesti organisoitua maahanmuuttajien kotoutumista edistävää työtä. Esimerkkinä hyvin järjestetystä toiminnasta mainittakoon Suomen Punaisen Ristin Oulun osaston monikulttuurinen toiminta (moku). Moku-toiminta toteutetaan vapaaehtoisvoimin, toimintaa on perheleireistä läksyparkkiin. Olen kyseisen toiminnan sähköpostilistalla ja sitä kautta saan tietoa toiminnasta.

Oulun kansainvälinen toimintakeskus Kirkkokatu 54:ssä toimii hyvin monien yhdistysten ja yhteisöjen kotipesänä. Talo on auki aamusta iltaan ja paikalla on aina virastomestari, joten toimintaedellytykset siltä osin ovat melko hyvät. Kuten Oulun kaupungin kotouttamisohjelmassakin todetaan, paljon on vielä tekemistä, että toimintoja saataisiin käyntiin ja päällekkäisiä toimintoja karsittua. Yhteistyön virittelykin on varmasti oma prosessinsa ja siihen tarvittaisiin lisäresursseja.

## 5 KARTOITUKSEN KULKU JA TOTEUTUS

Opinnäytetyöhöni liittyvän kartoituksen toteutin survey- eli lomakekyselyllä. Toteutin lomakkeen ilmaisella Google Dokumentit -palvelulla. Jotta palvelua pääsee käyttämään on oltava google-tili. Kyselyn lähetin sähköpostitse siten, että liitin lähettämäni sähköpostiviestiin linkin, joka avasi kyselylomakkeen internetselaimeen.

Laadin ensin kysymykset ja saatekirjeen tutkimussuunnitelmani pohjalta, jonka jälkeen kysyin niihin kommentteja sekä ohjaavilta opettajiltani että eräältä Ystävyystalon yhteisötyöntekijältä sekä OSS:n monikulttuurisen työn johtajalta Erja Stoltilta.

Tutustuin ja testasin Google Dokumentit -palvelun huolellisesti. Testautin valmiin lomakkeen toimivuuden kolmella ulkopuolisella henkilöllä. Testiryhmäläiset ottivat kantaa lähinnä tekniseen toteutukseen ja lomakkeen ulkoasuun.

Liitteessä 1 on kartoituksen saatekirje, kysymykset ovat liitteessä 2. Lähetin saatekirjeen ja linkin kysymyslomakkeeseen sähköpostilla yksiköiden johtajille tai vastaaville, 16.8.2012. Täydensin lähetyslistaa lähettämällä myöhemmin vielä kaksi kyselyä. Kävin lähetyslistan läpi OSS:n monikulttuurisuustyön johtajan kanssa.

Monikulttuurisen Ystävyystalon kohdalla tein ratkaisun, että haastattelin yhteisötyöntekijöitä ryhmänä, jotta kaikkien äänet tulevat kuulluksi. Toteutimme haastattelun 12.10.2012. Päädyin tähän ratkaisuun, koska Ystävyystalo on OSS ry:n monikulttuurisen työn sydän ja erittäin tärkeä tiedonlähde tätä opinnäytetyötäni ajatellen. Toinen syy ryhmähaastatteluun oli se, että kaikkien yhteisötyöntekijöiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi, koin että ryhmähaastattelu on heille yhdenvertaisempi kuin suomeksi toteutettu lomakekartoitus.

Monikulttuurisuustyön johtaja Erja Stolt on asemansa puolesta tämän opinnäytetyön tilaaja ja ohjaa minua sen tekemisessä, joten hän ei luonnollisestikaan vastannut kyselyyn. Opinnäytetyöni tulokset jäävät hänen käyttöönsä, kun hän jatkossa kehittää OSS:n monikulttuurista työtä.

### 5.1 Vastauksien analysointia

Sain kyselyyni yhdeksän vastausta. Kuten jo aiemmin totesin, monikulttuurisen Ystävyystalon kyselyn suoritin ryhmähaastatteluna. Vastauksia on näin ollen 10. Mielestäni otos oli hyvä ja kattava. Kaikki sosiaalipalveluiden yksiköt vastasivat ja myös opistopalveluista sain kattavan kuvauksen. Jäin kaipaamaan liiketoiminta-/ matkailupalveluiden näkemystä monikulttuuriseen työhön. Myös niistä käytännön harjoittelupaikoista, joissa Naisten koulun naiset tekevät kuntouttavaa työtoimintaa, jäin vaille tietoa ja mahdollisia toimintaan liittyviä kehittämisehdotuksia.

Kysymykset 1 ja 2 kartoittivat perustietoja, joissa kysyttiin yksikköä, jonka puolesta vastaaja vastasi sekä vastaajan yhteystietoja.

Kysymyksessä 3 tiedustelin henkilökunnan määrää monikulttuurisessa työssä. Kysymys osoittautui haasteelliseksi, koska monikulttuurista työtä on usein vaikea erottaa yksikön tavanomaisesta työstä. Yksi vastaaja ei tähän kysymykseen vastannut lainkaan ja yksi vastasi 0. Neljä vastaajaa ilmoitti yksikkönsä kokonaistyöntekijämäärän, heitä oli yhteensä 20,5 henkilöä. Vastauksista neljässä ilmoitettiin nimenomaan maahanmuuttajatyötä tekevien työntekijöiden lukumäärä  $3 + 2 (+25\%) + 3 +$  tuntiopettajia.

Voidaan siis todeta, että maahanmuuttajien kanssa tehtävää työtä tekee päätyönään OSS:ssä kahdeksan henkilöä, osa-aikaisena yksi henkilö sekä lukuisia tuntiopettajia.

Pyysin kysymyksessä 4 vastaajia kuvaamaan yksikön toimintaa pääpiirteissään. Kysymyksessä 5 puolestaan pyysin kuvaamaan yksikön tekemää monikulttuurista työtä ja kysymyksessä 6 kartoitin monikulttuurisen työn tavoitteita. Vastaukset tuottivat kattavan kuvan OSS:n sosiaalipalveluiden ja opistopalveluiden perustoiminnasta kuin myös yksiköiden tekemästä monikulttuurisesta työstä. Olen koonnut vastaukset taulukkoon 1, joka on esitetty seuraavalla sivulla.

Kysyin seuraavaksi, kysymyksessä 7, mille maahanmuuttajaryhmille toiminnot on suunnattu? Suurin osa toiminnasta näyttäisi olevan kaikille maahanmuuttajaryhmille, mutta korostuneesti nousee esiin maahanmuuttajainaisille ja tytöille suunnattu toiminta.

Kysymys 8 oli erityisen mielenkiintoinen, koska toiminnan volyymi kiinnostaa aina. Koska tässä kysymyksessä olin pyytänyt osallistujalukuja kuukausi- tai kurssikohtaisesti, sain hyvin monenlaisia lukuja. Vastaajista kolme ei tähän vastannut lainkaan. Kaksi vastaajaa ilmoitti karkeana arviona asiakasmäärät kuukausitasolla, asiakkaita olisi yhteensä noin 50. Kaksi vastaajaa ilmoitti osallistujamäärän lukuvuosittain, jolloin opiskelijoita olisi noin 54. Kurssi- ja kerhomuotoiseen toimintaan osallistuu kahden vastaajan vastaukset yhteenlaskettuna noin 75 henkilöä.

Taulukko 2. OSS:n toiminnot kartoituksen perusteella

	Yksikön perustoiminta ja monikulttuurinen toiminta	Monikulttuurisen toiminnan tavoitteet
<b>SOSIAALIPALVELUT</b>		
Monikulttuurisuustyö - Monikulttuurinen Ystävystalo	Ystävystalon perustoimintaa ovat: maahanmuuttajille suunnattu ryhmätoiminta, tapahtumat, neuvonta ja ohjaus. Toimintakokonaisuus antaa maahanmuuttajille elämänläheisen mahdollisuuden sosiaaliseen toimintaan, vertaistukeen ja suomalaisessa yhteiskunnassa tarvittavien taitojen oppimiseen. Monissa toiminnoissa on mukana myös syntyperäisiä suomalaisia.	- Ystävystalon tavoitteena on maahanmuuttajien elämänhallinnan ja aktiivisuuden edistäminen yhteisöllisyyttä ja osallisuutta tukevien toimintamutojen kautta. Visiona toiminnassa on monikulttuurisen työn asiantuntemuksen laajentaminen ja monikulttuurisen settlementtiyhteisön vahvistaminen.
- Naisten koulu – integraatiota ja arjen taitoja maahanmuuttajaisille	Naisten koulussa opetetaan arjentaitoja, asuinympäristön tuntemusta sekä suomalaisen yhteiskunnan sopeutuminen siihen liittyviä teema kokonaisuuksia vaikeas ti työllistyville maahanmuuttajajaisille. Koulussa opiskellaan kolmena päivänä viikossa (ti-to) ja osallistutaan kuntouttavaan työtoimintaan OSS ry:n yksiköissä kahtena päivänä viikossa (ma ja pe).	- Naisten koulun tavoitteena on lukuvuoden aikana rohkaista naisia löytämään omat voimavaransa ja sisäinen rohkeutensa ryhmän tuella ja opetushenkilöstön konkreettisella avulla. Tavoitteena on myös naisten suomenkielen kehittyminen, arjen toiminnoissa tarvittavien tietojen ja taitojen kartuttaminen sekä sosiaalisen elinympäristön kartuttaminen ja juurruttaminen.
Nuorisotyö - Tyttöjen talo	Avointa toimintaa, ryhmätoimintaa ja yksilötyötä, erilaisia tapahtumia ja tempauksia, leirejä. - Monikulttuurinen tyttöryhmä.	- Tukea suomalaisen yhteiskunnan sopeutumisessa: esim auttaa suomen kielen oppimisessa, kertoo suomalaisen yhteiskunnan toimintatavoista ja palveluista. Auttaa löytämään ystäviä ja verkostoja, joihin voi kuulua, vahvistaa tunnetta osallisuudesta sekä arvostuksesta. Tavoitteena on myös yksilön oman identiteetin vahvistaminen.
Vapaaehtoistyö - Vares -hanke	VARES-hanke on RAY:n rahoittama kehittämisshanke vuosille 2008-2012, jonka päämääränä on luoda Oulua ja Oulun seutua palveleva pysyvä kumppanuuden hengessä toimiva vapaaehtoistoiminnan organisointimalli ja VARES-keskus (vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen resurssikeskus). <...>. - Maahanmuuttajille suunnattuja vapaaehtoistoiminnan koulutuksia	- Pyrimme tarjoamaan myös maahanmuuttajille mahdollisuuksia tutustua vapaaehtoistoimintaan ja osallistumaan koulutuksiin ja tarjoamiimme virkistystapahtumiin yhdessä kaikkien verkostossa olevien vapaaehtoisten kanssa. Koulutuksissa pyritään myös toteuttamaan ns. elämäntahti-mallia, jolloin kurssilla on mahdollisimman monikielisiä osallistujia, jotta tutustuminen eri ikäkausienkin olisi mahdollista.
Rikosuhripäivystys	Ohjausta ja neuvontaa rikoksen uhreille, heidän läheisilleen ja todistajille. - Säännöllinen yhteistyö monikulttuuristen järjestöjen kanssa sekä yleisinfot maahanmuuttajille.	- Tavoittaa ulkomaalaistaustaiset rikoksen uhrit joutuneet, syrjinnän ja rasistisen kohtelun kohteeksi joutuneet, antaa heille tietoa oikeuskäytännöstä ja rikosprosessista ja mistä saa apua. Tiedetään että heillä ei ole tietoa ja kynnys avun hakemiseen on korkea.
Seniorityö - IkaEsko-hanke	Senioritoiminta: IkaEsko-hanke, Kulttuuriluotsitoiminta, AVEK-toiminta. - Alkamassa Kulttuuriluotsitoiminta maahanmuuttajille.	--
Sovittelutoiminta	Rikos- ja riita-asioiden sovittelua - Ei erillistä toimintaa maahanmuuttaja-asiakkaille.	- Kohtaaminen ja mahdollisesti saada aikaan sopu osapuolten välillä.
Väkivaltatyö Via Vis -hanke	Hoidollinen väkivaltatyö väkivallantekijöiden kanssa. - Ei erillistä toimintaa maahanmuuttaja-asiakkaille. Asiakkaissa saattaa olla maahanmuuttajataustaisia	- Väkivaltaisen käytöksen loppuminen.
<b>KOULUTUSTOIMINTA</b>		
Oulun Kansalaisopisto	Yleissivistävää aikuiskoulutusta antava oppilaitos. - Suomen kielen opetusta - Ompeluryhmä maahanmuuttajajaisille	- Kansalaisopistossa tavoitteena on oppia arkielämässä tarpeellisia taitoja ja tarjota mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja osallistujan oman hyvinvoinnin edistämiseen.
Pohjola-opisto (Kansanopisto)	- Monikulttuurinen naisten jumppa - Numa-linja (Nuoret maahanmuuttajat kansanopistossa) - Perusopetusta maahanmuuttajille (Mape)	- Kansanopistossa suomen kielen ja kulttuurin oppiminen sekä yhteiskunnassa toimimisen taidot. - Perusopetuksessa tavoitteena suorittaa suomalaisen peruskoulun oppimäärä ja saada peruskoulun päättötodistus.
Kemin kansalaisopisto	Yleissivistävää aikuiskoulutusta antava oppilaitos. - Maahanmuuttajajaisien ompelun opintoryhmä, joka toimii opintotietämyksen turvin.	- Ryhmässä pyritään puhumaan suomen kieltä ja oppimaan tekemisen kautta.

Monikulttuurisen Ystävystalon toiminta saavuttaa vuosittain tuhansia ihmisiä, koska toimintaan sisältyy ryhmätoimintojen lisäksi suuria tapahtumia, tilaisuuksia sekä toiminnan esittelyjä, joita osin järjestetään yhteistyökumppaneiden kanssa. OSS:n Vuosi-

kertomuksessa 2011 kerrotaan Ystävyystalon ryhmissä käyneen yhteensä 6322, yksilöohjauksessa 135 ja toiminnan esittelyissä 580 henkilöä. (OSS Vuosikertomus, 10.)

Kysymyksessä 9 kysyin tekevätkö yksiköt yhteistyötä muiden OSS yksiköiden kanssa. Kaikki vastasivat kyllä.

Kysymyksessä 10 tiedustelin, minkä yksiköiden kanssa yhteistyötä tehdään. Suosituimmat yhteistyökumppanit olivat Ystävyystalo ja Tyttöjen Talo, siten että Ystävyystalon kanssa ilmoitti yhteistyötä tekevän 6 yksikköä ja Tyttöjen Talon kanssa viisi. Ilahduttavasti yhteistyötä tehtiin muidenkin yksiköiden kanssa.

Kysymyksessä 11 kysyin millaista yhteistyötä OSS yksiköiden välillä tehdään ja kuinka usein. Kysymyksen asettelu ei tässä ihan onnistunut, koska monet vastasivat yleisellä tasolla eivätkä nimenomaan monikulttuurisen työn näkökulmasta. Joiltain osin yhteistyö näyttäisi kuitenkin olevan säännöllistä ja vakiintunutta, mutta useimmiten se on epä-säännöllistä ja asiakastilanteisiin ja tapahtumiin liittyvää. Kun kysyin toivoisivatko vastaajat lisää yhteistyötä lähes kaikki vastasivat kyllä, yksi empi vastaamalla ehkä.

Kysymyksessä 13 oli sana vapaa, yksiköiden välisestä yhteistyöstä. Avoin vastaus innoitti vastaajat kertomaan nykytilanteesta, mutta kuten toivoin myös esittämään toiveita tulevaan. Yhteistyötä jota on, pidettiin hyvänä, mutta sen kehittäminen koettiin tärkeäksi. Tässä alla muutamia vastauksia, jotka kertovat vastausten luonteen ja sävyn:

*”Yhteistyö voisi olla tiiviimpää, esim. nykyiset yhteiset esimiespalaverit tuovat asioita esille paljon paremmin ja yhteistyön mahdollisuuksia tulee enemmän esiin. Lisäksi yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen asettaminen voisi tuoda lisää synergiaetua ja yhteistyötä.”*

*”Toimii: talon sisäistä asiantuntijuutta käytettävissä. Ei toimi: ei huomata kaikkia mahdollisuuksia. Kehitettävää: yhteiseen ideointiin ja suunnitteluun tarvitaan yhteisiä pohdintoja ja suunnittelutilaisuuksia. Yhteiset tapahtumat.”*

*”Yleensä yhteistyö on joustavaa ja yhteistyökumppanit motivoituneita. Setlementin sisällä on töissä ihania ihmisiä, joiden kanssa on antoisa tehdä asioita yhdessä. Yhteistyön mahdollisuutta muiden toimijoiden kanssa pitäisi kartoittaa johdonmukaisesti ja tavoitteellisesti.”*



Kysymykseen 14 teettekö yhteistyötä sidosryhmien kanssa monikulttuurisen työn merkeissä, tuli viisi vastausta, joissa nousi esille toiminnan esittely, hankeyhteistyö ja oppilaitosten ja viranomaisten kanssa tehtävä yhteistyö.

Yhdistän kysymysten 15-17 vastaukset, koska niissä kaikissa käsitellään monikulttuurisen työn kehittämistä OSS ry:ssä.

Yhteisten toimintamallien, yhteistyön ja tiedottamisen kehittäminen nousivat vastauksista nähdäkseni vahvimmin esille. Yksiköissä oltiin valmiita olemaan mukana ja antamaan omaa tietotaitoa toiminnan kehittämiseen.

Konkreettisia ehdotuksia olivat yhteinen postituslista monikulttuurisille toimijoille ja asiantuntijuuden tietopankki, josta löytyisi OSS ry:n henkilökunnan osaaminen. Netisivuja toivottiin useammalla kielellä, myös selkokielen käyttö tiedottamisessa nousi esille. Tässä muutama avovastaus, jotka sisältävät hyviä näkökulmia ja ehdotuksia monikulttuurisen työn kehittämiseen:

*"Monikulttuurisuuden pitäisi mennä vielä näkyvämmiin läpi kaikkien toimintojen. Voisimme hyödyntää Setlementtiä tehokkaammin myös maahanmuuttajien ja kanta-väestön kohtaamisessa."*

*"Yhteiset tiedotuskanavat erityisesti monikulttuuriselle väestölle; miten heidät on helpointa tavoittaa jos on heille suunnattua toimintaa, kenen kautta tiedotus varmimmiten kulkee perille?"*

*"Koulutuksellisuus toimintamalliksi ja opinto-/osallistumispolkujen ohjaus/seuranta."*

*"...Koulutukset ja yhteistyö ei ole suunniteltua vaan silloin tällöin tapahtuvaa ja usein voi johtua siitä että tunnetaan henkilökohtaisesti. (...) Kehitettävää olisi siinä että asioita suunniteltaisiin etukäteen, este tälle on ollut varmaankin kiire ja ehkä ymmärtämättömyys."*

Tietoa toisten yksiköiden toiminnasta kaivattiin, tällöin olisi helpompaa myös löytää kehittämisideoita ja uusia yhteistyökumppaneita omasta talosta. Minulle muodostui kuva, että OSS:n yksiköt ovat avoimia monikulttuurisen toiminnan kuin myös muun toiminnan kehittämiseen. Koordinaatiota ja aikaa vain pitäisi jostain löytyä.

Ilahduin siitä, että vastaukset olivat sävyiltään innostuneita ja toisaalta siitä, että opin näytetyöni toiminnallinen osuus vastaa juuri tämän kartoituksen esille tuomaan tarpee-

seen tutustua toisten yksiköiden toimintaan sekä antaa mahdollisuuden verkostoitua ja kehittää yhteistyötä. Lähetin 11.10.2012 kyselyyn vastaajille kiitosviestin ja muistutin samalla tulevasta seminaarista (liite 3).

## 5.2 Huomioita kartoituksesta

Aluksi olin ajatellut toteuttaa kyselyn Word-lomakkeella, mutta totesin, että se on vastaajille kankea käyttää, koska se olisi pitänyt ensin tallentaa omalle koneelle ja sitten täyttää ja lähettää viestin liitteenä takaisin minulle. Myös itselleni vastausten poimiminen erillisistä lomakkeista olisi ollut työlästä. Google Dokumentit -palvelu koostaa vastaukset valmiiksi taulukkomuotoon.

Vastauksista selkeästi voidaan huomata, että omien toimintojen kuvaukseen on helpoin vastata, kehittämisehdotuksia onkin sitten vaikeampaa äkkiseltään keksiä. Ne, jotka kehittämistä koskeviin kysymyksiin ovat vastanneet ovatkin sitten olleet ahkeria ja ideoineet kehittämisajatuksia konkreetian tasolle.

Huomasin myös vastauksia analysoidessani, että kysely oli sittenkin liian pitkä ja kysymyksen asettelu liian väljä. Kysyin myös asioita, jotka olisin saanut tietooni esimerkiksi OSS:n vuosikertomuksesta 2011. Toisaalta vuosikertomus 2011 ei kerro kaikkia tämän hetkisiä toimintoja. Olen kuitenkin käyttänyt vuosikertomusta täydentävänä lähteenä kartoituksessa.

## 6 SEMINAARIN PYÖRTEISSÄ

Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus toteutettiin OSS:n monikulttuurisen työn seminaarin muodossa perjantaina 19.10.2012. Seminaarijärjestelyt käynnistyivät elokuussa, jolloin kävin harjoitteluun liittyvässä palaverissa Naisten koululla. Tuolloin sovimme seminaarin ajankohdan ja että se on puolen päivän pituinen. Seminaaripaikaksi valitsimme monikulttuurisen Ystävyystalon, koska monikulttuurisuus on seminaarin keskiössä ja toisaalta oli ilmennyt, että OSS:n työntekijöitä kiinnostaa nykyinen Villa Victorin toiminta.

Seminaari oli suunnattu kaikkien OSS:n yksiköiden henkilökunnalle, joita monikulttuurisuus kiinnostaa. Tarkoituksenaan oli kirkastaa OSS:n monikulttuurista työtä eli tehdä se näkyväksi ja herättää ajatuksia uusista yhteistyön muodoista teeman tiimoilta. Lisäksi tavoitteena oli, että eri yksiköissä työskentelevät tutustuvat toisiinsa.

Seminaarin ohjelma lähti muotoutumaan harjoittelun lomassa. Keskustelin ohjelmasta työyhteisössä useamman henkilön kanssa ja huomioin toteuttamani kartoituksen vastaukset seminaarin suunnittelussa.

Lähetin ennakkoilmoituksen seminaarista henkilökunnan sähköpostilistalle 10.9.2012 (liite 4). Pyysin ennakkoilmoittautumisia, yhteystietoina olivat oma sähköpostiosoitteeni ja puhelinnumeroni. Lopullinen seminaariohjelma valmistui 4.10.2012 ja lähetin myös sen henkilökunnan sähköpostilistalle, jotta osallistumista suunnittelevat voivat tutustua tarkemmin aamupäivän sisältöön. Lopullinen seminaariohjelma on tämän raportin sivulla 29, kuva 1.

Seminaarin järjestelyprosessi oli työyhteisön yhteinen asia ja ponnistus. Sekä Ystävyystalon että Naisten koulun henkilökunta olivat aktiivisesti mukana. Sain Ystävyystalon yhteistyöntekijöiltä kuvamateriaalia PowerPoint-esitykseen, joka pyöri taukojen aikana seminaaritilan seinällä. Naisten koulun opiskelijat järjestivät seminaarikahvituksen. Aluksi oli tarkoitus, että he olisivat valmistaneet kahvipöytään pientä etnistä makumaa-ilmaa, mutta se ei käytännön syistä onnistunut ja päädyimme supisuomalaiseen tarjoi- luun; karjalanpiirakoihin ja mustikkapiirakkaan. Naisten koululaiset olivat valmistaneet ohjaajansa kanssa myös syysaiheisia koristeita, joilla seminaaritila saatiin kauniiksi.

Seminaariin osallistui kolmisenkymmentä henkilöä. Edustus oli kattava otos OSS:n yksiköistä, mukana olivat lähes kaikki sosiaalipalveluiden yksiköt sekä opistopalvelut, ainoastaan liiketoiminta- ja matkailupalveluista ei ollut edustusta. Sosiaalialan opiskelijoita oli mukana kolme ja naisten koulun opiskelijoita kolme.

## 6.1 Sisällön suunnittelu ja toteutus

Mietin seminaarin avausta, kuka siihen olisi luontevin ja miten siitä saataisiin mahdollisimman informatiivinen. Ideoin mielessäni monikulttuurisuustyön johtajan Erja Stoltin ja itseni aloitukseksi vapaamuotoisen oloista, mutta kuitenkin ennalta strukturoitua haastattelua. Päädyimme kuitenkin siihen, että käytetään perinteistä aloitusta tervetuliaistoivotuksineen ja päivän kulun kertomisineen. Avaukseen sisältyi myös osallistujien esittelykierros. Esittelykierros osoittautui hyödylliseksi seminaariosallistujien kannalta, koska kaikki eivät entuudestaan tunteneet toisiaan. Toisaalta myös minun, seminaarin puheenjohtajana oli hyvä kuulla ketä paikalla on ja missä päin he istuvat.

Tuntui luontevalta olla itse seminaarin puheenjohtajana, koska se oli osa toiminnallisen opinnäytetyön toteutusta. Seminaarin puheenjohtajana huolehdin aikataulussa pysymisestä ja siitä, että kaikki saivat myös kommenttipuheenvuoronsa kuuluville. Yksi työyhteisön jäsen toimi ”kellokallena”. Henkilökohtainen avustajani tallensi seminaarin digitaalisenä äänitallennuksena sekä valokuvina ja hän toimi myös teknisenä avustajanani.

Varasin itselleni kaksi alustusaikaa, jotta pääsin esittelemään viitekehystä, kartoituksen tuloksia sekä tietenkin kehittämisajatuksiani. Seuraavalla sivulla olevasta seminaariohjelmasta käy ilmi muut puheenvuorot, jotka käyn tässä seuraavaksi läpi perusteluineen ja toteutuksineen. En lähde seminaarin sisältöä tarkasti referoimaan, mutta konkreettiset kehittämisajatukset olen koonnut systemaattisesti kohtaan 6.3.

Oli luonnollista, että pyysin puheenvuoron Oulun kaupungin kansainvälisen toimintakeskuksen monikulttuurisen työn koordinaattorilta Shahnaz Mikkoselta. Talon esittelyä oli toivottu ja toimintakeskus on OSS:n tärkeä yhteistyökumppani. Shahnaz kertoi muutamalla sanalla Villa Victorista, joka on otettu käyttöön vuonna 1906 ruotsinkielisten naisten vanhainkotina. Saimme katsauksen Oulun maahanmuuttajaluvuista ja muutama sanan uudesta, vielä julkaisemattomasta ”Kotini on täällä”, Oulun kaupungin ko-

toutumisohjelmasta. Olen käyttänyt julkaisua lähteenäni tämän raporttini kohdassa 4.1 ja 4.2.



### Monikulttuurisen työn seminaari

Aika pe 19.10.2012 klo 8.30 - 12.00  
 Paikka Monikulttuurinen Ystävystalo, Kirkkokatu 54 (Villa Victor)  
 Ilmoittautuminen katja.kuusela@gmail.com tai 040 594 5172

#### Seminaariohjelma

- 8.30 Aamukahvi/Tee
- 9.00 Tervetuloa OSS ry:n monikulttuuriseen Ystävystaloon  
*Monikulttuurisuustyön johtaja Erja Stolt ja sosionomiopiskelija Katja Kuusela*
- 9.15 Missä ollaan - Villa Victorin esittely  
 Oulun maahanmuuttajatilanne lukuina  
*Monikulttuurisen työn koordinaattori Shahnaz Mikkonen Oulun kaupungin kansainvälinen toimintakeskus Villa Victor*
- 9.30 Setlementtiliiton monikulttuurinen työ  
*Monikulttuurisen työn toimialajohtaja Matti Cantell Suomen Setlementtiliitto*
- 9.45 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus  
*sosionomiopiskelija Katja Kuusela*
- 10.15 Kahvi/Teekuppien täyttö
- 10.30 Monikulttuurinen työ - yhteistyötä yksiköiden välillä  
 - Monikulttuurinen Ystävystalo  
 - Naisten koulu  
 - Opistojen monikulttuurinen työ
- 11.15 Kehittämisideoita ja verkkoja vesille
- 11.45 Aamupäivän yhteenveto  
*toiminnanjohtaja Jussi Kempainen*

"Repetitio est mater studiorum."

Seminaari on tarkoitettu kaikille Oulun Seudun Setlementin yksiköissä työskenteleville, jotka ovat monikulttuurisesta työstä kiinnostuneet. Yksiköllä ei tarvitse olla erityisesti maahanmuuttajille suunnattua toimintaa.

Seminaarin tavoite on tuoda OSS ry:ssä tehtävä monikulttuurinen työ näkyväksi ja kehittää uusia toimintatapoja ja yhteistyötä.

Tilaisuudessa on mainio mahdollisuus tutustua, verkostoitua ja voimaantua oman ja muiden yksiköiden työntekijöiden kanssa!

Seminaari on osa Katja Kuuselan sosionomi (AMK) opintoihin liittyvää opinnäytetyötä. Opinnäytetyö valmistuu marraskuussa 2012 ja sen tuotokset ovat OSS ry:n käytössä.

Seminaarin järjestää Oulun Seudun Setlementti ry:n monikulttuurisen työn toimijat; Ystävystalo ja Naisten koulu

TERVETULOA!

Kuva 1. Seminaariohjelma 19.10.2012.

Suomen Setlementtiliiton monikulttuurisen työn toimialajohtaja Matti Cantellin kutsuin seminaariin, koska pidän liiton antia alueelliseen monikulttuuriseen työhön tärkeänä. Cantell toi esille monikulttuurisuusajattelun kerroksisuuden; ensin on lähdettävä omasta itsestä ja tarkasteltava sitten organisaatiota ja lopulta koko yhteiskuntaa, että miten monikulttuurisuus ja moninaisuus huomioidaan. Matti Cantell toi tilaisuuteen vuorovaikutteisuutta näyttämällä yleisölle logoja ja kuvia, joista sai ja piti keskustella. Matti Cantellin esitys oli hyvä avaus moninaisuuskeskustelulle OSS:ssä.

OSS monikulttuurisen työn ydintoiminnot nousivat esille survey-kyselystäni, niiden esittely seminaarissa oli ilman muuta selvää. Monikulttuurisen Ystävyyshalon esittelyn toteutimme, yhteisötyöntekijöiden toiveesta, paneelikeskusteluna. Toimin itse paneelin vetäjänä. Lähetin kysymykset yhteisötyöntekijöille Aruna Somanille, Aili Saukkoselle ja Hilmi Oralille etukäteen sähköpostilla.

Paneelissa keskustelimme yhteistyöstä sekä OSS: sisällä että talon ulkopuolella. Ystävyyshalo on tuttu toimija monikulttuurisen työn saralla Oulussa ja yhteistyöpyyntöjä tulee paljon ja niihin tartutaan mahdollisuuksien mukaan. Yhdessä ja erikseen järjestetään isompia yksittäisiä tapahtumia kuin myös säännöllisiä kerhoja esim. asukastuvilla. Paras tapa uusien kontaktien luomiseen on henkilökohtaiset tapaamiset. Uusia kontakteja muodostuu koko ajan kentällä toimiessa.



Kuva 2. Ystävyyshalon yhteisötyöntekijät paneelissa 19.10.2012, Katja Kuusela (vas.), Aruna Soman, Aili Saukkonen, Hilmi Oral

Yhteistyöntekijöiden mielestä parasta heidän työssä on, että he saavat kohdata ja auttaa muita maahanmuuttajia ja näin ollen olla parantamassa heidän elämänlaatua ja hyvinvointia. OSS on työpaikkana suvaitsevainen, siellä kuunnellaan ja annetaan tilaisuuksia toteuttaa omia ideoita.

Naisten koulun esittelyssä olivat mukana projektikoordinaattori Matleena Melander, kulttuurimentori Luz Peltoniemi sekä ohjaaja Airi Parpala. Taustalla pyöri kuvaesitys naisten koulun toiminnasta. Olen tämän raporttini johdannossa kuvannut tarkemmin Naisten koulun toimintaa. Naisten koulu tekee yhteistyötä kuntouttavan työtoiminnan merkeissä OSS:n sisällä Tyttöjen talon, Opistotoiminnan, Senioripalveluiden sekä Ystävyyshallon kanssa. Yhteistyö kiinnostaa myös muiden yksiköiden kanssa ja sitä onkin jo viritelty.

Opistotoiminnan esitteli opistotoiminnan johtaja Liisa Hänninen. Olen tämän raportin johdannossa kuvannut myös opistotoiminnan monikulttuurista työtä. Myös opistot tekevät yhteistyötä monikulttuurisen työn osalta sekä Naisten koulun että Ystävyyshallon kanssa. Kaikissa edellä kuvatuissa esittelyissä korostui talon sisällä tehtävä yhteistyö, koska olin sitä heiltä pyytänyt.

Toiminnanjohtaja Jussi Kemppaisen puheenvuoro seminaarin päätteeksi tuntui luonteelta ja ajattelulta, että se antaa tilaisuudelle arvoa ja nostetta. Toiminnanjohtaja kokosi aamupäivän annin puheenvuorossaan kannustavasti ja innosti henkilökuntaansa jatkamaan hyvää työtä. Kemppaisen puheenvuoro oli loistava päätös mainiosti sujuneelle seminaarille.

## 6.2 Seminaarin anti

Seminaari oli lämminhenkinen ja vuorovaikutteinen. Olin vuorovaikutteisuutta toivonutkin ja Matti Cantell antoi hyvin omassa esityksessään seminaariyleisölle pohdinta-tehtäviä, joista piti pienissä ryhmissä tai parin kanssa keskustella. Tällainen osallistava tapa käsitellä asioita oli ajatuksia virittävä ja piristävä.

Esittelin ensimmäisessä puheenvuorossani opinnäytetyön aiheeni ja siihen liittyvän viitekehysten otsikolla *Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus*. Viitekehystä on tässä opin-

näytetyöraportissa esitelty luvussa 4. Toinen puheenvuoroni koski kehittämisideoiden koontia ja verkostoitumista otsikkoni oli *Kehittämisideoita ja verkkoja vesille*.



## Toiminnan kehittäminen – hyvien käytäntöjen levittäminen

- **Keskustelufoorumi on avoin!**
  - Miten talon sisällä olevan monikulttuurisen osaamisen voi hyödyntää täysimääräisesti?
  - Miten monikulttuurisuus/maahanmuuttajatyö saadaan osaksi OSS:n kaikkien yksiköiden arkea?
  - Miten järjestölähtöinen auttamistyö ja koulutustoiminta voisivat saada toisiltaan hyviä toimintamalleja ja synergiaa toisistaan?

Kirkkokatu 54 - 90120 OULU – [www.ystavyytalo.fi](http://www.ystavyytalo.fi)

Kuva 3. Pohdintatehtävä seminaariyleisölle 19.10.2012

Keskustelun pohjaksi esitin yllä olevassa kuvassa 3 esitetyt kysymykset. Pyysin seminaariyleisöä pohtimaan kysymyksiä pienissä ryhmissä. Muutaman minuutin keskustelun jälkeen kehkeytyneet ajatukset kerrottiin koko yleisölle. Kokosin yleisöltä tulleet sekä kartoituksesta esille nousseet konkreettiset kehittämisajatukset seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon 3. Omat kehittämisideani olen erottanut merkinnällä (KK).

Konkreettiseksi työvälineeksi jaoin seminaariin osallistujille HomLike Oulun tuottaman pienen oppaan ”Vuorovaikutus maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa”.

Lopuksi keskustelimme opistotoiminnan ja järjestölähtöisen toiminnan synergiaedusta. Miten puolin ja toisin toiminnoista voisi ammentaa hyviä käytäntöjä ja kehittämisajatuksia. Koulutuksellinen yhteistyö nähtiin luontevana yhteistyön muotona. Heitettiin ilmoille myös kouluttajavaihdot yhtenä moninaisuusajattelun laajentamiseksi. Kokeemuksellinen tieto on aina helpompi sisäistää ja ottaa omassa työssä käyttöön.



Kehittämisideoita ja yhteistyövirityksiä vilahteli seminaariyleisön keskinäisissä keskusteluissa ja uskon, että seminaari oli hyvä lähtölaukaus tämän tyyppisille foorumeille OSS:n sisällä. Myös toiminnanjohtaja Jussi Kemppainen totesi, että tällaisia muutaman tunnin infoja voitaisiin toteuttaa muissakin yksiköissä. Toiminnanjohtaja kiitteli osallistujia aktiivisuudesta ja hyvästä yhteishengestä.

Taulukko 3. Kehittämisideat. (kartoitus) = ehdotukset on poimittu kartoituksesta ja (KK) = omat kehittämis ehdotukseni, muut ajatukset ovat seminaarin satoa.

<b>Koko OSS:n toimintaa koskevia kehittämisajatuksia</b>	<b>OSS:n monikulttuurista työtä koskevia kehittämisajatuksia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakkaiden ohjaus tarvittaessa OSS:n muihin yksiköihin</li> <li>- tiedon jakaminen</li> <li>- ennalta ehkäisevä toiminta</li> <li>- hiljaisen tiedon siirto työntekijältä toiselle</li> <li>- Setlementti-infot, jossa vuorollaan yksiköt kutsuvat kaikki yksiköt esittämään asiakkailleen</li> <li>- asiantuntijuuden tietopankki, johon olisi koottu OSS henkilökunnan osaaminen ja koulutustiedot</li> <li>- palveluohjaaja, joka tuntisi koko OSS toiminnat ja voisi näin auttaa löytämään asiakkaille oikeita toiminnan paikkoja talon sisältä</li> <li>- yhteistyötiimit laajasti yli yksikkö- ja toimialarajojen (KK)</li> <li>- moninaisuuskoulutukset MOD (KK)</li> <li>- OSS:n nettisivut useammalla kielellä (kartoitus)</li> <li>- selkokieli käyttöön tiedottamisessa (kartoitus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OSS:n kaikkien yksiköiden yhteisesittelyt maahanmuuttaja-asiakkaille (esim. kerhot, tilaisuudet)</li> <li>- monikulttuurinen muskariryhmä</li> <li>- koulutusyhteistyö järjestötyön ja opisto-toiminnan välillä</li> <li>- kouluttajavaihdot</li> <li>- kokemustiedon parempi hyödyntäminen, kulttuurivälittäjät</li> <li>- OSS henkilöstön koulutus maahanmuuttaja-asiakkaiden kohtaamiseen (KK)</li> <li>- rakenne, jossa monikulttuurista työtä pidetään säännöllisesti esillä (KK)</li> <li>- osuuskuntatoiminnan tukeminen (KK)</li> <li>- moninaisuuskoulutukset MOD (KK)</li> <li>- yhteinen postituslista monikulttuurisille toimijoille (kartoitus)</li> </ul>

### 6.3 Jälkipuintia ja palautetta

Toivoin seminaarista vuorovaikutteista ja omasta mielestäni siinä myös onnistuttiin, vaikkakin aikataulu muodostui tiukaksi. Aikataulun tiukkuus johti siihen, ettei aikaa jäänyt paljoakaan kehittämisajatuksille ja yhteistyön virittämiseksi. Palautteesta päätellen aamupäivä kuitenkin oli onnistunut.

Pyysin seminaarista palautetta Google Dokumentit -palvelun avulla. Tein lyhyen kyselylomakkeen (liite 5), jonka lähetin 26:lle seminaariin osallistuneelle sähköpostiviestissä linkkinä 24.10.2012. Lyhyt saateviesti on liitteessä 6. Uusin palautepyyntöni vielä 2.11.2012, koska tähän mennessä oli tullut vasta kymmenen palautetta.

Palautteeseen vastasi 16 henkilöä. Kysyin ensimmäisessä kysymyksessä ”Miten seminaari vastasi odotuksiasi?” Arviointiasteikko oli 1 - 5, jossa yksi on ei lainkaan ja 5 erittäin hyvin. Keskiarvoksi tuli huimat 4,6. Toisessa kysymyksessä pyysin kertomaan, mikä oli seminaarin parasta antia? Vastaukset olivat kaikki innostavan rohkaisevia; tutustuminen, toimintojen esittely, monikulttuurisuuden avaaminen, yhteistyön virittely ja verkostoituminen. Tilaisuutta pidettiin rentona, mutta hyödyllisenä. Tässä alla pari vastausta, jotka kuvaavat vastausten sävyä.

*”Ihmiset ja monikulttuuriseen toimintaan tutustumiseen. Seminaarissa oli lämminhenkinen ja välitön tunnelma, ja oli mukavaa saada tarkempi kuva Ystävyystalon laajasta toiminnasta sekä monikulttuurisuudesta ylipäätään.”*

*”Mukavasti huumorilla vedetty, tehokas kehittämisideoita tuottava aamupäivä.”*

Kolmas kysymys: Millaisia ajatuksia ja/tai ideoita seminaari herätti? Vastauksissa pohdittiin moninaisuusajattelua, että miten se omassa työssä näkyy ja jatkettiin yhteistyön kehittämisajatuksia. Useassa vastauksessa nostettiin esille, että vastaavanlaisia aamupäiväseminaareja voisi olla jatkossakin sekä monikulttuurisuuden mutta myös minkä tahansa muunkin toiminnon tiimoilta. Alla muutama vastaus, joista voi ideoista saada kiinni.

*”Vahvasti halua jatkaa hyvin alkanutta yhteistyötä ns. talon sisällä ja hakea myös ulkopuolelta uusia yhteistyökumppaneita. Myöskin yhteneväisyys/ erilaisuus ajatukset saivat uutta verta -> miten huomioin asiakkaani? ovatko he oikeasti tasavertaisessa asemassa asioidessaan meillä? kuinka tavoitan erilaisista lähtökohdista/ erilailla kommunikoivat asiakkaat? Tulenko ymmärretyksi ja ymmärrätkö itse?”*

*”On paljon asioita, joita oikeasti voitaisiin alkaa tekemään ja kehittämään Setlementin sisällä. Huoli on vain, että kuka näihin asioihin tarttuisi. Pitäisi nimetä henkilöt, jotka lähtisivät toteuttamaan hyviä kehitysideoita.”*

*”Se antoi hyvää perustietoa ja ideanpoikasia, joita pitää lähteä pitkäjänteisemmin työstämään. Toivoisin, että seminaari voisi toimia jonkinlaisena pitkäjänteisemmän työskentelyn lähtölaukaisuna. Täytyy ystävyystalon johtajan kanssa asiaa pohtia ja työstää. Ystävyystalon ja sen tekemän työn integroituminen kansalliseen monikulttuurisuustyöhön on esim. asia, joka tulevaisuuden näkökulmasta voisi ehkä yksi kehittämiskohde. Vankemmat kansalliset suhteet voivat antaa ideoita myös Oulun seudulla tehtävään työhön.*

Neljännessä ja viimeisessä kysymyksessä annoin vielä mahdollisuuden kirjoittaa ajatuksia tai terveisiä: ”Muut mahdolliset terveiset.” Palautteet olivat tässä kohden kiitoksia ja hyvän jatkon toivotuksia sekä kertauksena vielä, että tällaisia seminaareja, joissa ei aika käy pitkäksi, tulisi saada lisää.

Olen luonnollisestikin hyvin otettu näin hyvästä palautteesta. Itsekriittisenä ihmisenä jäin miettimään, että olisi ollut hyvä saada myös kehittämisehdotuksia, koska kehittämistä ja kehittymistä aina on ja tulee ollakin.

## 7 ITSEARVIOINTIA

Itsearviointi ei ole helppoa, se on itse asiassa aika raadollista. Mutta luulisin, että se on sitäkin antoisampaa, jos vain on rehellinen itselleen. OK-Opintokeskuksen nettisivuilla SWOT-analyysi menetelmä esitellään järjestön strategisen kehittämisen työkaluna. (OK-Opintokeskus, hakupäivä 23.11.2012.) Mielestäni menetelmä soveltuu hyvin myös itsearviointiin. Näin ollen tarkastelenkin omaa opinnäytetyöprosessiani SWOT-analyysin kautta. Tarkoitukseni on kehittää omaa ajattelua ja ymmärrystäni siitä, millainen ”työn eteenpäin” viejä olen.

SWOT-analyysi on helppokäyttöinen nelikenttä, johon kootaan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Lyhenne SWOT tulee englannin kielisistä sanoista strengths, weaknesses, objectives, threats. (OK-Opintokeskus, hakupäivä 23.11.2012.)

Taulukko 4. SWOT-analyysi Minä opinnäytetyön tekijänä

<b><u>Vahvuudet</u></b> - innostus, kiinnostus - nopea reagointi - kirjoittamisen helppous - tiedon keruu	<b><u>Heikkoudet</u></b> - tsemppaamisen tarve - alkuun pääsyn hankaluus - aineiston ja aiheen rajausta
<b><u>Mahdollisuudet</u></b> - olla hyödyksi - osoittaa osaaminen - oppiminen	<b><u>Uhat</u></b> - teema leviää, eikä opinnäytetyö valmistu lainkaan - burnout

Liikkeelle lähtö oli yhtä aikaa innostavaa ja lannistavaa. Ensimmäisen opinnäytetyöni teeman keksin jo toisen vuosikurssin keväällä, kun meillä oli ollut monikulttuurisen työn kurssi ja olin törmännyt Jyri Salon HUMAK:lle tekemään opinnäytetyöhön ”Järjestöoppaan rooli maahanmuuttajan kotoutumisessa”. Ajattelin, että lähdän sitä viemään ikään kuin käytäntöön. Oma taustanihan on pitkälle järjestötoiminnassa. Sain ajatukselleni vihreätä valoa Oulun kaupungin kansainvälisestä toimintakeskuksesta.

Olin tammi-maaliskuussa 2012, syventävässä harjoittelussa OSS:n monikulttuurisessa Ystävyydestalossa ja kyselin opinnäytetyöasioita myös sieltä. Settlementistä toivottiin opinnäytetyöni aiheeksi, jotain jossa kehitettäisiin heidän sisäistä monikulttuurista työtään. Tartuin tähän ja vaihdoin aihetta. Aiheen vaihtaminen ei käynyt noin vain, olin itse ehtinyt jo innostua kovasti alkuperäisestä aiheestani, mutta en ollut oikein saanut viiteke-

hyksestä kiinni. Se, että halusin opinnäytetyölleni tilaajan, innosti minua tarttumaan uuteen aiheeseen.

Vahvuuteni on herkkä kuulolla olo ja nopea reagointi. Mutta sitten itse toimeen ryhtyminen vaatiikin aikaa ja pohdintaa. Toisaalta myös se, että kiinnostuksen aiheita löytyy moneen lähtöön, helpottaa esimerkiksi opintojen etenemistä, koska aina tarvitaan aiheita, joista tehdä kursseihin liittyviä tehtäviä.

Minun olisi pitänyt osata hyödyntää syventävän harjoitteluni aika paremmin opinnäytetyön näkökulmasta, vaikka tokihan harjoittelu ja opinnäytetyö ovat eri asia. Mutta en osannut tarttua hetkeen vaan elin harjoitteluajan monikulttuurisuuden yltäkylläisyydessä. Tai ehkä sittenkin osasin, keräsin todella paljon aineistoa tietopohjani tueksi kuin myös yhteisötyöntekijöiden käyttöön. Vahvuuteni on tiedonhaku ja asaikokonaisuuksien selkeä esittäminen.

Parempi taustatyö opinnäytetyösuunnitelman suhteen olisi työtäni kovasti helpottanut. Koin olevani opinnäytetyöasiani kanssa todella yksin. Vaikka luvussa kaksi Savotta -pilottia, kovasti kehunkin, totuus on se, että ohjaussäie oppilaitoksen suunnalta on ollut hyvin ohut. Vai kohdistanko syyttävän sormeni väärään suuntaan? Olisiko oma aktiivisuuteni auttanut asiaa? Olisinko saanut ohjaavilta lehtoreilta vetoapua, jos olisin kysynyt?

En ole aiemmin tehnyt yksin opinnäytetyön laajuisia oppimis- ja kehittämistehtäviä. Työelämässä ollessani meillä oli projektityössä tiimi, jonka kanssa asioita jaettiin. Tiimistä sain tarvitsemaani tsemppausta ja aikataulutusta. Tällä kertaa kokonaisuuden hahmotus vei yllättävän paljon aikaa, sanoisin, että liikaa. En käsitä miten olisin saanut aiheesta kiinni, jos en olisi ollut kahta harjoittelua samojen teemojen ympärillä. Ja toisaalta, mitä syvemmälle monikulttuurisen työn maailmaan olen uponnut, rajaaminen ja materiaalin järjestely tuntui loputtomalta opinnäytetyön loppuhetkiin saakka.

Millainen minä olen opinnäytetyön tekijänä? Olen helposti innostuva, parhaimmillani tiimissä, jonka lähtökohtana on tasavertaisuus ja luottamus. Olen ahkera ja uppoan tehtävääni kokonaisvaltaisesti. Pystyn itsenäiseen työskentelyyn. Tunnistan itsessäni työmyyrän, jonka pitää pitää varansa bornoutia vastaan.

## 8 PÄÄTELMIÄ JA POHDINTAA

Ammattikorkeakoulun tarkoituksena on, että valmistuneilla on edellytykset toimia asiantuntijatehtävissä ja hänellä on valmiudet tuottaa uutta tietoa ja kehittää toimintoja (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut tietoisuuttani siitä, että pystyn suunnittelemaan ja toteuttamaan kehittämisprosesseja itsenäisesti. Minulle oli erittäin tärkeää tehdä opinnäytetyö, joka palvelee sosiaalialan kentällä toimivaa organisaatiota. Työelämälähtöisessä opinnäytetyön tekemisessä saa oikean kuvan työelämästä ja toisaalta paineet onnistua työssä ovat suuret. Koen, että tällainen asetelma on itselleni erittäin mielekäs ja hyödyllinen.

Mielestäni työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä pitäisi voimakkaammin kehittää ja tukea. Savotta-pilotti, jossa olen mukana on osa Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus -hanketta. Hankkeen toiminta on luonnollisestikin keskittynyt Lapin yliopiston ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun toiminta-alueelle. Oulu on ollut näin ollen sivussa toiminnan keskiöstä ja kuten olen jo aiemmin todennut, olen Oulussa kehittänyt työelämäyhteyttä hyvin itsenäisesti.

Projektiyhteiskunnan toimintaympäristö on mielestäni oivallinen paikka harjoittelijoille ja opinnäytetyön tekijöille. Aina on jotain mitä ollaan kehittämässä, tutkimassa tai suunnittelemassa. Hyvään tulokseen päästään tässäkin kuitenkin vain hyvällä projekti-suunnittelulla ja koordinoinnilla. Ohjaukseen ja suunnitteluun on varattava aikaa ja resursseja.

Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö ei mielestäni saisi olla pelkästään oppilaitosten kontolla, vaan myös organisaatioissa tulisi kehittää ohjaustoimintoja. Systemaattisella selvityksellä siitä, mitä organisaatiolla on annettavaa opiskelijalle ja millaisia kehittämistarpeita organisaatiossa on, helpottaisi opiskelijoiden roolia työpaikoilla. Opiskelijoiden ohjaukseen tulisi mielestäni myös kiinnittää erityistä huomiota, antaahan harjoittelu tai opinnäytetyön tekeminen työelämälähtöisesti opiskelijalle nimenomaan kokemuksen siitä mitä työelämä on. Myönteiset kokemukset antavat opiskelijalle hyvät edellytykset ottaa vastaan työelämän tulevat haasteet.

Oulun Seudun Setlementti ry on monialainen kansalaisjärjestö, joka toimii kansalais- ja kansanopistojen vapaan sivistystyön lisäksi vahvasti myös sosiaalialan niin järjestöläh-

töisen auttamistyön kuin viranomaistyönkin saralla. Setlementtiarvot korostavat ihmisten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä yhteisöllisyyden merkitystä ihmisen hyvinvoinnille. Työtä tehdään näiden arvojen puitteissa, vaikkakin jokaisella toimintamuodolla on omat lähtökohtansa ja substanssinsa, keskiössä on kuitenkin aina ihminen.

OSS:ssä näkyy vahvasti tämän päivän projektiluontoisuus, kuin myös massiivinen muutosprosessi, jonka pyörteissä monet niin julkisen sektorin kuin kolmannenkin sektorin toimijat tällä hetkellä ovat, yrityselämästä puhumattakaan. Niinpä OSS on ollut mainio paikka tehdä opintoihin liittyviä harjoitteluja kuin myös toteuttaa tämä opinnäytetyö. Uskaltaisinko todeta, että esille nostamani aihe ja kehittämis ehdotukset tulivat juuri oikeaan aikaan ja paikkaan.

#### Verkostotyö oman organisaation sisällä

Olen tässä organisaatio lähtöisessä opinnäytetyössäni nostanut esille yhteistyön merkityksen OSS:n monikulttuurisen työn näkökulmasta. Olen ehkä puhaltanut alulle uudenlaista yhteishenkeä siitä, että on välillä nostettava katse omasta työstä ja nähdä mitä ympärillä tapahtuu. On nähtävä yhteistyön hedelmät ennen kuin ne on poimittavissa, on heitettävä idea ilmaan ja otettava siitä koppi.

Aaro Harju kirjoittaa teoksessaan Järjestön kehittäminen, että verkosto voidaan luoda asiasisällön tai rakenteen ympärille. Asiasisällön perusteella toimivalla verkostolla hän tarkoittaa sitä, että yhteistyö muodostetaan jonkin asian ympärille niin pitkäksi aikaa, kuin se on ajankohtainen eli antaa toimijoilleen lisäarvoa. Tällaisesta verkostotyöstä voisi esimerkkinä olla edunvalvontatyö. Rakenteellisella verkostolla Harju puolestaan tarkoittaa konkreettisempaa rakennetta ja yhteiselle toiminnalle määriteltyjä sääntöjä. Tästä voisi olla hyvä esimerkki, jokin yhdessä toteutettu projekti. Olipa verkostotyö kumpaa tahansa on sen annettava toimijoilleen lisäarvoa ja kaikkien osallistujien pitää myös olla aktiivisina mukana. Muussa tapauksessa motivaatio ei riitä verkoston ylläpitämiseen, koska verkoston suunnittelu ja ylläpito vaativat resursseja ja löysiä ei ole missään. (Harju 2004, 87.)

Verkostotyökin vaatii sitä, että joku ottaa siitä vetovastuun. Harju puhuu teoksessaan järjestöveturista, koska hän tarkastelee asiaa järjestöjen välisen verkostotyön näkökul-

masta. (Harju 2004, 87.) Kuten jo tämän raportin johdannossa totesin voidaan tällaista verkostomaista työtettä käyttää myös järjestön sisällä jonkin asian eteenpäin viemiseksi. Mielestäni monikulttuurisuustyön ympärille olisi hyvä kehittää jokin rakenteellinen verkostoyhteistyö. Kuten kartoituksestani kävi ilmi, löytyy OSS:n yksiköissä kiinnostusta ja halua tehdä yhteistyötä monikulttuurisuuden eteen. Tämä innostus pitäisi nyt pikaisesti järjestää ja tehdä siitä toimiva verkostotyön muoto organisaation sisälle.

### Järjestötoiminta kotoutumisen tukena

Alkuperäinen opinnäytetyön aiheeni liittyi ajatukseen, että suomalainen yhdistystoiminta kaikessa kirjavuudessaan toimisi varmasti hyvin myös kotoutumisen edistäjänä ja maahanmuuttajien osallisuuden lisääjänä. Toisaalta aktiivisena sosiaali- ja terveysjärjestötoimijana olin, ja olen edelleen, huolissani siitä, että miten maahanmuuttajat saadaan tulemaan mukaan valtaväestön yhdistystoimintaan, ettei kävisi niin, että he alkavat perustaa kulttuuriyhdistystensä rinnalle omia sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan yhdistyksiä. Kysymys siitä ovatko valtaväestön sosiaali- ja terveysyhdistykset valmiita ottamaan vastaan muualta tänne muuttaneita jäsenikseen, on myös erittäin mielenkiintoinen ja olisi ehdottomasti myös tutkimuksen arvoinen.

Oulun kaupunki tukee monien muiden kuntien tapaan maahanmuuttajien yhdistystoimintaa antamalla tiloja yhdistysten käyttöön. Kansainvälisestä toimintakeskuksesta myös neuvotaan ja ohjataan yhdistystoimintaan liittyvissä asioissa resurssien puitteissa. Ohjausta myös kantaväestön järjestötoimintaan toki on, mutta on luonnollista, että toimintoihin mukaan lähteminen ei ole yksinkertaista vieraassa kulttuurissa, vieraiden ihmisten ympäröimänä. Tarvittaisiin lisää vierellä kulkijoita - kulttuurimentoreita!

Kuten johdannossakin olen jo todennut korostaa Valtion kotouttamisohjelma (2012-2015) järjestöjen merkitystä kotoutumista edistävässä työssä. Myös työministeri Lauri Ihalainen nosti puheessaan, 7.11.2012 Osallisena Suomessa hankkeen seminaarissa, esille saman teeman. Ihalaisen mukaan nimenomaan vuorovaikutus maahanmuuttajien ja kantaväestön kesken on järjestöjen tuottamaa tärkeää kotoutumista edistävää toimintaa. (Ihalainen 2012, hakupäivä 9.11.2012.)



Samassa puheessa Ihalainen peräänkuuluttaa kotoutumiskoulutusten pirstaleisen kentän yhtenäistämistä. Tällä hetkellä kenttä on hyvin hankekeskeinen, tämä ei Ihalaisen mukaan voi jatkua vaan toiminnot on saatava vakiintumaan normaaleiksi toiminnoiksi. Ihalainen totesikin puheessaan, että hallitus on lisännyt kotoutumiskoulutuksen määrärahoja 55 miljoonalla eurolla vuosina 2013-2015. Tarkoituksena on saada eri perustein maahanmuuttajat mahdollisimman pian kotoutumiskoulutukseen ja työelämään. (Ihalainen 2012, hakupäivä 9.11.2012.)

*”Maahanmuuttajien onnistunut kotoutuminen tarkoittaa sitä, että he kokevat olevansa pysyvä, yhdenvertainen ja tervetullut osa suomalaista yhteiskuntaa kaikilla elämän osa-alueilla. Siksi kotoutumis- ja maahanmuuttopolitiikan on oltava entistä kokonaisvaltaisempaa” (Ihalainen 2012, hakupäivä 9.11.2012.)*

Haasteita on nyt heitetty sekä oman organisaation sisältä sisälle ja toisaalta myös valtion ja kaupungin puolelta meille ja muille. Yhteiskunnallisesti maahanmuuttopolitiikka on nyt kuuma kysymys ja työtä riittää kaikille, jotka siihen haluavat tarttua.

Opinnäytetyöraporttini on kuvaus prosessista, jonka olen saanut käydä läpi OSS ry:n innostavassa ilmapiirissä. Matkaan on mahtunut yksinäistä aineistonkeruuta, mukavia tapaamisia ja tutustumisia, mielenkiintoisia luentoja ja seminaareja ja ylettömästi tietokoneen äärellä istumista. Ymmärryksenä siitä, missä mennään ja mitä on tekeillä on pikkuhiljaa selkenemässä.

Monikulttuurinen yhteiskunta on ideologiana mahdottomuus, mutta jokainen meistä voi omia asenteitaan tunnistamalla ja ymmärrystään kehittämällä vaikuttaa siihen, miten monikulttuurisuus lähiyhteisössämme toteutuu. Itseasiassa monikulttuurisuus on sitä, että tunnustamme kaikkien ihmisten ihmisarvon ja muistamme sen, että jokaisen meidän kokemuksemme ja kasvuympäristömme jättää meihin jälkemme. Ihmisen kohtaaminen ihmisenä on tärkeintä.

Sosiaalialan tulevana ammattilaisena näen yhteiskuntamme moninaisena salaattikulhona, jokainen väri, maku ja muoto on oikea ja yhdessä teemme kulhosta vastustamattoman vetovoimaisen paikan olla ja elää yhdessä!

## LÄHTEET

- Forsander, Annika 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri & Ali, Abdullahi & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kyntäjä, Eve & Quoc Cuong, Nguyen (toim.). Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsingin yliopiston oppimateriaaleja 90. Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsingin yliopisto, Helsinki. 29.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. 2. painos. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Vantaa 2005.
- Hautaniemi, Petri 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri & Ali, Abdullahi & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kyntäjä, Eve & Quoc Cuong, Nguyen (toim.). Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsingin yliopiston oppimateriaaleja 90. Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsingin yliopisto, Helsinki. 29.
- Hänninen, Liisa 19.10.2012, luento.
- Ihalainen, Lauri 2012. Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus saatava ajan tasalle. Työ- ja elinkeinoministeriö. Uutiskirje 8.11.2012. Hakupäivä 9.11.2012.  
<[http://www.tem.fi/index.phtml?108618\\_m=108630&s=5162](http://www.tem.fi/index.phtml?108618_m=108630&s=5162)>
- Kotini on täällä. Oulun kaupungin kotouttamisohjelma 2013-2017. Julkaisematon lähde.
- Kurtti, Aira 2010. Erilaiset politiikat ja toimintaperiaatteet maahanmuuttajien kotouttamisohjelmissa. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityön lisensiaatin tutkielma.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 2010. 30.12.2010/1386.
- Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus. Hakupäivä 3.11.2012.  
<[http://www.luc.fi/sociopolis/Opetus-ja\\_tutkimuskeskus.iw3](http://www.luc.fi/sociopolis/Opetus-ja_tutkimuskeskus.iw3)>
- Maahanmuuttovirasto. Hakupäivä 23.11.2012. <<http://www.migri.fi/>>
- Melander, Matleena 19.10.2012, luento.
- Mikkonen, Shahnaz 19.10.2012, luento.
- OK-Opintokeskus. Hakupäivä 23.11.2012. <<http://ok-opintokeskus.fi/>>
- Oulun Seudun Setlementti ry. Organisaatiokaavio 2012. Julkaisematon lähde.
- Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tammi, Tampere.
- Stolt, Erja 26.9.2012, RAY, toimintaseloste AK. Julkaisematon lähde.
- Telkki, Heidi 2011. Arviointitutkimus Ystävyystalosta mukaillen realistista evaluaatiota. Oulun Seudun Setlementti ry.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet. Hakupäivä 22.11.2012.  
<<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu>>
- Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012 – 2015.
- Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi, Jyväskylä.
- Vuosikertomus 2011. Oulun Seudun Setlementti ry.

**LIITTEET**

- Liite 1.      Kartoituksen saatekirje
- Liite 2.      Kartoituksen kysymykset
- Liite 3.      Kiitosviesti kartoitukseen vastaajille
- Liite 4.      Seminaarin ennakkokutsu
- Liite 5.      Palautekyselyn saateviesti
- Liite 6.      Palautekyselyn kysymykset

Hyvä vastaanottaja

Tutkin toiminnallisessa opinnäytetyössäni Oulun Seudun Setlementti ry:n monikulttuurista työtä. Tarkoitin monikulttuurisella työllä maahanmuuttajien kotoutumista edistävää työtä. Mitkä yksiköt sitä toteuttavat ja miten? Kuinka tiivistä monikulttuurista työtä tekevien yksiköiden yhteistyö on? Onko toiminnassa kehittämistarpeita? Hyödynnetäänkö Oulun Seudun Setlementin sisällä oleva asiantuntija- ja kokemustieto täysimääräisesti?

Opinnäytetyöni huipentuu lokakuussa 2012 järjestettävään seminaariin, jossa teemaa avataan ja yhteistyötä tiivistetään ja kirkastetaan. Seminaariin ovat tervetulleita kaikki Oulun Seudun Setlementin yksiköt riippumatta siitä onko niillä erityisesti maahanmuuttajille suunnattua toimintaa.

Toivon kovasti, että ehditte vastaamaan linkin takaa löytyviin kysymyksiin 31.8.2012 mennessä. Vastauksenne auttavat minua tekemään Oulun Seudun Setlementin monikulttuurisen työn näkyväksi ja nostamaan tuloksista esille kehittämiskohteita- ja uusia ideoita.

Ohje:

- Jokainen yksikkö täyttää yhden kyselylomakkeen.
- Jos yksiköllänne ei ole maahanmuuttajille suunnattua toimintaa, pyydän teitä kuitenkin vastaamaan kyselyyn soveltuvien osien.

Linkki kyselyyn:

-- -- --

Vastaan mielelläni kaikkiin opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin

Ystävällisesti

Katja Kuusela, sosionomiopiskelija, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu  
(yhteystiedot)

## **KYSELY OSS ry:n yksiköille**

\* Pakollinen

### **Yksikön tiedot**

1. Yksikön nimi\*
2. Vastaajan nimi ja yhteystiedot\*
3. Henkilökunnan määrä (monikulttuurisessa työssä)

### **Toiminnan kuvaus**

4. Millaista toimintaa yksiköllänne on (pääpiirteet)?
5. Millaista monikulttuurista työtä yksikkönne tekee?  
säännölliset toiminnot, epäsäännölliset toiminnot
6. Mikä on yksikkönne tekemän monikulttuurisen työn tavoite?
7. Mille maahanmuuttajaryhmille toimintanne on suunnattu?  
voit valita usean vaihtoehdon
  - alle kolme vuotta Suomessa asuneille
  - työttömille työnhakijoille
  - kaikille maahanmuuttajille
  - muille eriytetyille ryhmille
8. Monikulttuurisen toiminnan piirissä olevien maahanmuuttajien määrä? kuu-  
kaudessa tai esimerkiksi koulutuksessa/kurssissa

### **Yksiköiden välinen yhteistyö monikulttuurisessa työssä**

9. Teettekö yhteistyötä muiden Oulun Seudun Setlementin yksiköiden kanssa?  
- Kyllä - Ei
10. Minkä yksiköiden kanssa teette yhteistyötä?
11. Millaista yhteistyötä ja kuinka usein?
12. Toivoisitteko enemmän yhteistyötä?  
- Kyllä - Ei - Ehkä
13. Sana on vapaa, yksiköiden välisestä yhteistyöstä.  
Mikä yhteistyössä toimii? Mikä ei toimi? Mitä kehitettävää yhteistyössä olisi?
14. Teettekö yhteistyötä sidosryhmien kanssa monikulttuurisen työn merkeissä?  
Jos teette niin kuvailkaa millaista

**Toiminnan kehittämistarpeet**

15. Millaisia kehittämistarpeita Oulun Seudun Setlementin monikulttuurisessa työssä on?

16. Miten yksikkönne voisi olla kehittämistyössä mukana?

**Sana on vapaa**

17. Tähän voitte kirjoittaa asioita, joita toivotte meidän yhdessä käsittelevän syksyllä 2012 järjestettävässä Oulun Seudun Setlementin monikulttuurisen työn seminaarissa.

Lämmin kiitos vastauksistanne!

Vastaan mielelläni kaikkiin opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin  
Katja Kuusela, sosionomiopiskelija Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu  
(yhteystiedot)

Aihe: Opiskelija kiittää!

11.10.2012 22:27

Lämmin kiitos kaikille OSS monikulttuurisen työn kyselyyn vastaajille!

Antamistanne vastauksista on ollut minulle kovasti hyötyä rakennellessani opin-  
näytetyöni viitekehystä ja etsiskellessäni opparini kirkkainta oivallusta - helmeä!

Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus toteutuu monikulttuurisen työn seminaarina  
viikon päästä perjantaina 19.10. klo 8.30 - 12 Ystävyystalolla (os. Kirkkokatu  
54).

Tarkoitukseni on, että jaamme kokemuksia, kehitämme jotain uutta ja voi-  
maannamme yhteisen asian ympärillä.

Yhteiskuntamme on monikulttuurinen ja lisääntyvään maahanmuuttoon on hyvä  
valmistautua. Järjestölähtöinen auttamistyö, vapaaehtoistyö, opistojen toteutta-  
ma sivistystyö sekä sovittelun tekemä viranomaistyö kulkevat OSS:ssä käsikä-  
dessä, rintarinnan kohti parempaa huomista. Nähdäkseni yhteisöllisyys on  
myös työyhteisömme voimavara!

Olette erittäin lämpimästi tervetulleita seminaariin!

(ilmoittautumisia pyydän tarjoilua varten, ei koske jo ilmoittautuneita)

Ystävällisin yhteistyöterveisin

Katja Kuusela  
sosionomiopiskelija  
(yhteystiedot)



## Kutsu Monikulttuurisen työn seminaariin

Aika pe 19.10.2012 klo 8.30 - 12.00  
Paikka Monikulttuurinen Ystävystalo, Kirkkokatu 54 (Villa Victor)  
Ilmoittautuminen [katja.kuusela@gmail.com](mailto:katja.kuusela@gmail.com) tai 040 594 5172

Seminaari on tarkoitettu kaikille Oulun Seudun Setlementin yksiköissä työskenteleville, jotka ovat monikulttuurisesta työstä kiinnostuneet. Yksiköllä ei tarvitse olla erityisesti maahanmuuttajille suunnattua toimintaa.

Seminaarin tavoite on tehdä OSS ry:ssä tehtävä monikulttuurinen työ näkyväksi ja kehittää uusia toimintatapoja ja yhteistyötä.

Ohjelma alkaa aamukahvilla klo 8.30. Tilaisuuden avaus klo 9.00.

### Päivän sisältö:

- OSS ry:n monikulttuurinen työ, kuka tekee ja mitä?
- Oulun maahanmuuttajatilanne lukuina
- Villa Victorin esittely
- Ideointia ja verkostoitumista
- Kokemuksia maailmalta

Tarkempi ohjelma ilmestyy lähempänä seminaaripäivää.

Seminaari on osa sosionomi (AMK) opintoihini liittyvää opinnäytetyötä. Opinnäytetyö valmistuu marraskuussa 2012 ja sen tuotokset ovat Oulun Seudun Setlementti ry:n käytössä.

Lämpimästi tervetuloa!

Syysterveisin

*Katja Kuusela*  
sosionomiopiskelija  
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

---



Aihe: Seminaaripalautetta toivoisin (19.10. semmasta)

24.10.2012 15:31

Hei kaikille OSS:n Monikulttuurisen työn seminaariin osallistuneille!

Lämmin kiitos osallistumisestanne. Seminaari oli minulle erittäin tärkeä opinnäytetyöni kannalta, mutta myös siksi, että minusta on niin mahtavaa saada ihmiset kohtaamaan ja verkostoitumaan! Puheenporina seminaarissa oli mukavaa kuunneltavaa.

Uhkailin, että perästä kuuluu, joten nyt on palautteen annon aika :)

Toivon, että teiltä liikenee muutama minuutti vielä tämän seminaarin puitteissa. Linkin takaa löytyy muutama kysymys, joihin voitte vastata aikaresurssienne puitteissa lyhyesti tai pidemmästi. Palaute on nimetön ellette itse nimeänne siihen halua laittaa. Linkki kyselyyn

-- --

Toivotan teille kaikille idearikasta ja antoisaa syksyä!

yhteistyöterveisin

Katja Kuusela  
sosionomiopiskelija

(yhteystiedot)

Seminaaripalaute 19.10.

Tämä kysely on tarkoitettu niille, jotka osallistuivat OSS:n monikulttuurisen työn seminaariin 19.10.2012.

1. Miten seminaari vastasi odotuksiasi?  
arvioi asteikolla 1 - 5 (1 = ei lainkaan 5 = erittäin hyvin)
2. Mikä oli seminaarin parasta antia?
3. Millaisia ajatuksia ja/tai ideoita seminaari herätti?
4. Muut mahdolliset terveiset.

Lämmin kiitos vaivannäöstäsi.

Iloista syksyn jatkoa!

t. KatjaK